κόκκινες σελίδες

τεύχος **5**

Η αποδιάρθρωση της εργασίας

Τριτογενοποίηση...



λέσχη

κόκκινες σελίδες

τεύχος 5

λέσχη

Το τεύχος 5 των *κόκκινων σελίδων*
εκδόθηκε στην Αθήνα τον Δεκέμβριο του 2014
από την *Λέσχη Κατασκόπων του 21ου Αιώνα*
με την τεχνική υποστήριξη της *κολλεκτίβας 03*03*

Η *Λέσχη Κατασκόπων του 21ου Αιώνα*
είναι ένα αυτόνομο εγχείρημα Μνήμης, Τεκμηρίωσης και Εκδόσεων
προς όφελος κινηματικών σκοπών.
Ξεκίνησε το 1999
για να συγκεντρώσει, να καταγράψει και να ταξινομήσει
έντυπο και οπτικοακουστικό υλικό.
Παράλληλα έχει δημιουργήσει μεγάλη δανειστική βιβλιοθήκη
θεωρητικών, ιστορικών και πολιτικών βιβλίων.
Η διαχείριση του υλικού γίνεται απ' την πολιτική συνέλευση της Λέσχης
στη βάση συγκεκριμένων και αυστηρών κανόνων και αρχών.

Το αρχείο και το info / βιβλιοπωλείο της Λέσχης
είναι ανοικτά στους / στις ενδιαφερόμενους / ες
Πέμπτη 15.30 έως 19.00 και Σάββατο 12.00 έως 16.00
στην κατάληψη Φυλής και Φερρών 30.

Περιεχόμενα:

η αποδιάρθρωση της εργασίας

Ποιές επρόκειτο να είναι οι συνέπειες των ριζικών αλλαγών που άρχισαν, πειραματικά κατ' αρχήν, να μπαίνουν σε εφαρμογή ήδη απ' τα τέλη της δεκαετίας του '70, σε ότι αφορά την οργάνωση της καπιταλιστικής παραγωγής; Η προσπάθεια να αντιμετωπιστούν τα μεγάλα κύματα άρνησης της βιομηχανικής εργασίας δεν ήταν, και δεν θα μπορούσε να είναι, παθητική. Η ανάκτηση του ελέγχου των επιχειρήσεων, εκ μέρους των ιδιοκτητών ή/και της διοίκησής τους, ήταν ασφαλώς ο επείγων στόχος· όχι, όμως, με οποιοδήποτε κόστος. Αυτός ο στόχος θα άξιζε να κυνηγηθεί υπό την προϋπόθεση ότι, η σχέση μισθών / κέρδους θα ξαναγινόταν οφέλιμη για τους μετόχους των εταιρειών.

Μια απ' τις κύριες στοχεύσεις της καινούργιας στρατηγικής των επιχειρήσεων ήταν (περισσότερα για την γέννηση αυτής της στρατηγικής στο 4ο τεύχος των κόκκινων σελίδων) η σημαντική αύξηση εκείνου που απ' την δεκαετία του '80 και μετά ονομάζεται *ευελιζία*. Επίσημα η αναγκαιότητα της επιχειρηματικής "ευελιξίας" δικαιολογείται με επιχειρήματα σχετικά με την καλύτερη προσαρμογή της παραγωγής στις όποιες διακυμάνσεις ή και αλλαγές στην αγορά εμπορευμάτων. Αυτό είναι αληθινό μόνο εν μέρει. Το κυριότερο κίνητρο για να μελετηθούν, να οργανωθούν και να εφαρμοστούν μέθοδοι *ευέλικτης παραγωγής* ήταν το να γίνει εφικτή η μεταφορά, εν μέρει ή και ολική, των ζημιών απ' τις αβεβαιότητες της αγοράς εμπορευμάτων, απ' τους ισολογισμούς των επιχειρήσεων στους μισθούς· αλλά επίσης σε υπεργολάβους ή άλλους παρόχους υπηρεσιών. Η *ευελιζία*, σαν ιδέα κι ακόμα περισσότερο σαν εφαρμογή, κοιτούσε ταυτόχρονα προς δύο πλευρές. Προς το εσωτερικό των επιχειρήσεων, δηλαδή προς τον έλεγχο της εργασίας· και προς το εξωτερικό της κάθε μιας, δηλαδή προς τον ανταγωνισμό μεταξύ τους. Συνεπώς, χωρίζεται σε δύο υποτομείς. Την *εσωτερική ευελιζία*, που βασίστηκε στον βαθύ μετασχηματισμό της οργάνωσης της εργασίας και στις τεχνικές που επιλέχτηκαν γι' αυτόν (πολλαπλότητα καθηκόντων, αυτοέλεγχος, ανάπτυξη μιας σχετικής ανεξαρτησίας από τμήμα σε τμήμα) και την *εξωτερική ευελιζία*. Αυτή η δεύτερη χρειαζόταν αυτό που ονομάστηκε "δικτυακή οργάνωση της εργασίας", όπου οι "απογυμνωμένες" από διάφορες δραστηριότητες επιχειρήσεις θα τροφοδοτούσαν (και εν τέλει τροφοδοτούν) τις ανάγκες τους σε πάγιο κεφάλαιο (πρώτες ύλες, εξαρτήματα, ανταλλακτικά) ή σε μεταβλητό κεφάλαιο (δηλαδή εργασία) από ένα φάσμα υπεργολάβων και, κυρίως, από εργατική δύναμη διαχειρίσιμη σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας (περιστασιακή ή και ενοικιαζόμενη εργασία, αυτοαπασχολούμενοι εργάτες), και τον χρόνο εργασίας (μερική ή/και ελαστική απασχόληση).

αλλαγές στην εσωτερική οργάνωση της εργασίας

Όπως είδαμε ήδη, η εννόηση της κρίσης των '60s και '70s σαν κρίσης του Ταιηλορισμού προκάλεσε, ήδη απ' τις αρχές της δεκαετίας του '70, μια σειρά πρωτοβουλιών των εργοδοτών για αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Αυτές οι αλ-

λαγές, πειραματικές εν πολλοίς στο ξεκίνημά τους, συνεχίστηκαν και διευρύνθηκαν την δεκαετία του '80. Είναι γεγονός ότι οι αλλαγές δεν έγιναν τόσο γρήγορα όσο θα ήθελαν οι σχεδιαστές τους, ειδικά εκείνες που αφορούσαν τον περιορισμό της ιεραρχικής πυραμίδας στη διοίκηση των επιχειρήσεων και την μεγαλύτερη υπευθυνότητα των μισθωτών. Αλλά τα πειράματα και οι πρωτοβουλίες δεν σταμάτησαν καθόλου. Συνεπώς, όπως έγινε και με το προηγούμενο παράδειγμα, εκείνο του Ταιηλορισμού / Φορντισμού, ο ρυθμός, η ένταση και το βάθος των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας είχαν μεγάλη ποικιλία και διάρκεια, ανάλογα με το μέγεθος ή την ειδικότητα των επιχειρήσεων. Έτσι, την ίδια περίοδο που οι μεγάλες επιχειρήσεις δοκίμαζαν το μεγάλο άλμα προς ένα καινούργιο παράδειγμα, κάτω απ' το βάρος των εργατικών αρνήσεων, οι μικρές παρέμεναν εν πολλοίς προ-Ταιηλορικές, ενώ οι μεσαίου μεγέθους προσπαθούσαν να αποκαταστήσουν την κερδοφορία τους καταφεύγοντας στον ορθολογικό σχεδιασμό τύπου Ταίηλορ, ακριβώς εκείνον που οι μεγάλες θεωρούσαν ήδη ξεπερασμένο.[1]

Οι σχετικές μελέτες δείχνουν ότι ήταν αρχικά στις μεγάλες μεταποιητικές βιομηχανίες (τσιμεντοβιομηχανίες, πετροχημικές, χαλυβουργίες, κλπ) που εκδηλώθηκαν οι πιο αξιοσημείωτες τομές με τον Ταιηλορισμό. Αντίθετα, άλλοι τομείς, όπως η οικοδομική βιομηχανία ή η βιομηχανία ρουχισμού, μάλλον προσπάθησαν να εντατικοποιήσουν την Ταιηλορική οργάνωση της εργασίας παρά να την ξεπεράσουν. Συνεπώς, τα στοιχεία που αφορούν μια μεγάλη περίοδο στα '80s, δίνουν μια μικτή εικόνα των εξελίξεων. Για παράδειγμα το ποσοστό της εργασίας στην αλυσίδα συναρμολόγησης δεν μειώθηκε κατ' αρχήν, και μάλιστα επεκτάθηκε σε εργάτες 40 - 45 χρονών. Ορισμένοι τομείς, όπως η βιομηχανία κρέατος, μηχανοποιήθηκε έντονα και γρήγορα στα '80s. Ακόμα σημαντικότερο, διάφορες Ταιηλορικές προσεγγίσεις άρχισαν να εφαρμόζονται πλατιά στον τομέα των υπηρεσιών.

Άλλα στοιχεία δείχνουν όμως μια μεγάλης κλίμακας αναδιάρθρωση σε άλλους τομείς της οργάνωσης της εργασίας. Τα αυστηρά ωράρια άρχισαν να μειώνονται: το 1978 αφορούσαν το 65% των μισθωτών, το 1984 το 59% και το 1991 το 52%, κι αυτό ήταν μια εξέλιξη παράλληλη με την αύξηση των ευέλικτων ωραρίων, που ενώ το 1984 αφορούσαν το 16% των μισθωτών, το 1991 αφορούσαν το 23%. Όμως αυτές οι αλλαγές δεν εφαρμόστηκαν ομοιόμορφα σ' όλη την ιεραρχία της μισθωτής εργασίας. Για τους ανειδίκευτους βιομηχανικούς εργάτες τα ευέλικτα ωράρια επεκτάθηκαν απ' το 6% στο 10% το διάστημα μεταξύ 1984 και 1991· ενώ για τα στελέχη από 44% σε 57%, και για τους υπαλλήλους γραφείου από 13% σε 19%.

Μια έρευνα που έγινε απ' τον Thomas Coutrot έδειξε ότι το 1992 περίπου το 20% όλων των εργοστασίων στη Γαλλία είχε εφαρμόσει σε μεγάλο βαθμό τους οργανωτικούς νεωτερισμούς που σχετίζονταν με την αλλαγή μοντέλου. Το 23% είχαν οργανώσει την παραγωγή στη βάση του just-in-time· το 34% χρησιμοποιούσε "κύκλους ποιότητας"· το 27% είχε καταργήσει ένα επίπεδο στην ιεραρχία της διοίκησης· και το 11% είχε υιοθετήσει πρότυπες νόρμες του είδους ISO. Συνολικά, σύμφωνα μ' εκείνη την έρευνα, το 61% των εργοστασίων είχε υιοθετήσει τουλάχιστον μια οργανωτική καινοτομία, και το 20% είχε υιοθετήσει τρεις ή και περισσότερες. Μιας και οι περισσότερες αλλαγές έγιναν στις μεγάλες βιομηχανικές μονάδες, είναι εύλογο να εκτιμήσουμε ότι ο αριθμός των μισθωτών εργατών που επηρεάστηκαν απ' αυτές άμεσα ή έμμεσα είναι μεγαλύτερος απ' τα στοιχεία που μνημονεύ-

σαμε πιο πάνω. Επιπλέον, απ' το 1992 και μετά, ο ρυθμός της αναδιάρθρωσης εντάθηκε, και οι αλλαγές επεκτάθηκαν.

αλλαγές στην παραγωγική δομή

Η ανάπτυξη των *υπεργολαβιών* υπήρξε σημαντική, πηγαίνοντας απ' το 5,1% της βιομηχανικής παραγωγής το 1974 στο 8,9% το 1991· κι αυτά τα μεγέθη αφορούν μόνο την απευθείας ανάθεση τμήματος της παραγωγής σε υπεργολάβους. Μια έρευνα του γαλλικού υπουργείου βιομηχανίας, που έγινε σε βιομηχανίες που είχαν από 20 μισθωτούς και πάνω, ανέβασε το ποσοστό της υπεργολαβικής βιομηχανικής παραγωγής στο 21%. Καθώς διαμορφώθηκε συν τω χρόνω και το νομικό καθεστώς της επίβλεψης των υπεργολαβικών εταιρειών από εκείνες που έκαναν τις παραγγελίες, το μοντέλο των υπεργολαβιών άρχισε να αναπτύσσεται από τότε σε πολλά επίπεδα: οι μεγάλες εταιρείες απευθύνονται σε υπεργολάβους, αυτοί απευθύνονται σε ένα επόμενο επίπεδο υπεργολαβικής παραγωγής, κ.ο.κ. Όσο πιο σύνθετο είναι το τελικό προϊόν τόσο μεγαλύτερη αυτή η αλυσίδα διαδοχικών υπεργολαβιών, έτσι ώστε τελικά να διαμορφώνεται μια δικτυακή δομή στην οποία εμπλέκονται συχνά εκατοντάδες επιχειρήσεις.

Η *προσωρινότητα* στην χ ή την ψ δουλειά άρχισε επίσης να αυξάνεται ραγδαία, κάνοντας την ενοικίαση εργαζομένων έναν απ' τους σημαντικότερους μηχανισμούς απασχόλησης. Τα μεγέθη του 1997 στη Γαλλία δείχνουν ότι στις κατασκευές το 5,1% και στη βιομηχανία το 4,3% των θέσεων εργασίας ήταν προσωρινές, αλλά μόνο το 0,9% στον τριτογενή, όπου οι εργοδότες φαίνεται ότι προτιμούν την μερική απασχόληση για να εξασφαλίσουν ευελιξία.

Η ανάπτυξη των υπηρεσιών υπήξε επίσης μια απ' τις σημαντικότερες διαστάσεις της αλλαγής παραδείγματος. Το 1970 ο τομέας των υπηρεσιών αντιστοιχούσε στο μισό εκείνου της βιομηχανίας και της μεταποίησης, τόσο απ' την άποψη των εργαζόμενων όσο και απ' την άποψη της παραγωγής αξιών. Είκοσι χρόνια μετά, το 1990, ο τριτογενής είχε εξισωθεί με τον δευτερογενή. Η κυριότερη αιτία της ανάπτυξης των υπηρεσιών αυτή την εικοσαετία ήταν η ζήτηση υπηρεσιών απ' τις εταιρείες τις ίδιες: το 1975 αυτή η κατηγορία αντιπροσώπευε το 14% του τζίρου του τριτογενή, αλλά το 1990 το 21%. Πέρα απ' την διόγκωση των *προσωρινών* θέσεων εργασίας, άλλη μια σημαντική αιτία για την ανάπτυξη του τριτογενούς ήταν το outsourcing διάφορων εργασιών επιμελητείας (καθαριότητα, φύλαξη, πλύσιμο, διατροφή, μεταφορές, κλπ), πράγμα που δεν σήμαινε νέους τομείς εργασίας αλλά μετατόπιση αυτών των εργασιών απ' τα ίδια τα εργοστάσια σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών. Οι εταιρείες καθαρισμού ήταν οι πιο ραγδαία αναπτυσσόμενες απ' τα τέλη της δεκαετίας του '70 ως τα τέλη της δεκαετίας του '80, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία. Και αμέσως μετά δύο άλλες κατηγορίες υπηρεσιών: οι "συμβουλευτικές" (σύμβουλοι, ερευνητές, νομικές υπηρεσίες, δουλειές μέσω υπολογιστή, κλπ) και οι υπηρεσίες "ενοικίασης". Αυτές οι τελευταίες απάλλαξαν πολλές εταιρείες απ' την διατήρηση παγίων κεφαλαίων που θεωρούσαν μη παραγωγικά.

Αυτή η γενική τάση προς το outsourcing βοηθάει στην εξήγηση του αυξανόμενου μεριδίου που άρχισαν να αποκτούν οι μικρές επιχειρήσεις στην απασχόληση. Στην

πραγματικότητα η προηγούμενη τάση για διόγκωση των επιχειρήσεων ανατράπηκε, και το μερίδιο των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων στην απασχόληση άρχισε να μεγαλώνει απ' τα μέσα της δεκαετίας του '70. Οι επιχειρήσεις με πάνω από 500 μισθωτούς απορροφούσαν το 21% της αγοράς εργασίας το 1975, αλλά μόνο το 11% το 1996. Επιχειρήσεις με έως 10 μισθωτους, απ' την άλλη, πήγαν απ' το 18% στο 26% την ίδια περίοδο. Πολλές μονοπρόσωπες επιχειρήσεις, που δεν απασχολούσαν κανέναν άλλο εκτός απ' τον ιδιοκτήτη τους, άρχισαν να δημιουργούνται, φτάνοντας να είναι οι μισές απ' τις 2 εκατομμύρια εταιρείες στη Γαλλία. Αυτό έγινε ιδιαίτερα έντονο στην κατασκευαστική βιομηχανία, όπου η τάση ήταν να μετατραπούν οι μισθωτοί σε υπεργολάβους. Η βιομηχανική εργασία, που μειώθηκε κατά 1 εκατομμύριο εργάτες απ' το 1980 ως το 1989, είχε την μεγαλύτερη μείωση σε μεγάλες επιχειρήσεις, με πάνω από 500 μισθωτούς (-40%), ενώ στις μεσαίες, με από 20 ως 499 μισθωτούς, η μείωση ήταν 10%. Σαν αποτέλεσμα, το 1989, οι μικρές και μεσαίες εταιρείες του βιομηχανικού τομέα, μαζί, κάλυπταν το 51% των θέσεων βιομηχανικής εργασίας, ενώ λιγότερο από μια δεκαετία πριν έφταναν στο 42%.

Εν τούτοις αυτά τα μεγέθη μπορεί να κρύβουν κάτι σημαντικότερο: τη ριζική αλλαγή στη δομή των επιχειρήσεων. Από εκείνη του συμπαγούς οικονομικού / παραγωγικού γιγα-οργανισμού σ' αυτήν του δικτύου. Ενώ η δικτυακή οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής δείχνει μια ορισμένη αποκέντρωση, συνώνυμη με την ευελιξία και την δυνατότητα των κεντρικών εταιρειών να αλλάζουν υπεργολάβους ή/και outsourcing, καθόλου δεν μειώνει την ισχύ αυτών των κεντρικών επιχειρήσεων. Η πληθωρική επιχειρηματική διασπορά και η μεγάλη εξειδίκευση έδωσαν τροφή σε διάφορους οπαδούς του νεοφιλελευθερισμού, να παρουσιάσουν αυτή την εξέλιξη σαν τη "μορφή της αγοράς" και σαν απόδειξη του δυναμισμού του "ανταγωνισμού" στο εσωτερικό της. Αλλά δεν πρόκειται γι' αυτό, σίγουρα όχι στην έκταση που οι απολογητές του νεοφιλελευθερισμού υποστηρίζουν. Οι μικρές και μικρομεσαίες βιομηχανικές επιχειρήσεις καθώς και ένα μέρος απ' τον γαλαξία των αντίστοιχων στον τριτογενή, είναι συναρθρωμένες, από τυπική άποψη χαλαρά αλλά από ουσιαστική οργανικά, με τις κεντρικές βιομηχανικές (ή, αργότερα και του τριτογενούς), είτε λόγω εξειδίκευσης είτε λόγω πελατολογίου· συνήθως και για τους δύο λόγους. Έτσι δεν μπορεί κανείς να μιλήσει σ' αυτές τις περιπτώσεις για "ανταγωνιστική αγορά" με τη φιλελεύθερη έννοια αλλά μάλλον για έναν λεπτομερή καταμερισμό αρμοδιοτήτων.

Εκτός εάν πρόκειται για την *αγορά εργασίας*. Ο κατακερματισμός και η τυπική ανεξαρτησία των άλλοτε τμημάτων της μαζικής βιομηχανίας είχε πράγματι συνέπειες στην κατάσταση των μισθωτών, απ' την άποψη της ευελιξίας που προσέφερε η διασπορά των εργοδοτών, αλλά και της αποτελεσματικότητας του ελέγχου σε ολιγομελείς εργασιακές μονάδες. Είναι, οπωσδήποτε, πολύ ευκολότερο να διοχετεύεται η εργασιακή ένταση στον ανταγωνισμό μεταξύ μικρών ή μεσαίων επιχειρήσεων, παρά να αφήνεται να ξεσπάει μεταξύ εργατών και εργοδοτών.

Η πρακτική που υιοθετήθηκε είναι η σχετικά σταθερή απασχόληση του ελάχιστου κατά το δυνατόν αριθμού ανθρώπων, αυτών που κατά κάποιον τρόπο θεωρούνται σαν "μόνιμοι" στις επιχειρήσεις (μισθωτοί με υψηλά προσόντα ή μόνιμο πάθος για

το καλό της εταιρείας), και η κάλυψη των υπόλοιπων αναγκών από "εξωτερική εργασία". Σε συνδυασμό με την αύξηση των υπεργολαβιών, αυτή η τακτική προκάλεσε την εντυπωσιακή αύξηση της *προσωρινής εργασίας*. Το 1997, μια χρονιά κατά την οποία αυτό το είδος απασχόλησης αυξήθηκε κατά 23%, 1.438.000 άνθρωποι δούλεψαν στη Γαλλία τουλάχιστον μια φορά υπ' αυτές τις συνθήκες: πρόκειται για το ισοδύναμο 359.000 θέσεων εργασίας πλήρους ωραρίου. Η εταιρεία ενοικίασης εργαζομένων Adecco έγινε, υπ' αυτές τις συνθήκες, ο μεγαλύτερος ιδιώτης εργοδότης στη Γαλλία το 1997.

Μιλώντας γενικότερα, οι μορφές της προσωρινής εργασίας αναπτύχθηκαν στον μέγιστο βαθμό απ' τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μετά. Ο συνολικός αριθμός των προσωρινών, των εκπαιδευόμενων και των εργαζόμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξήθηκε από περίπου 500.000 το 1978 σε 1.200.000 το 1989. Τον Μάρτη του 1995 είχαν φτάσει τους 1.600.000, δηλαδή κάτι λιγότερο απ' το 9% του συνόλου των μισθωτών. Το 1997 αυξήθηκαν κι άλλο, και η τάση ήταν μόνιμα αυξητική έκτοτε.

Η *μερική απασχόληση*, μια κατάσταση που κατά 82% αφορά γυναίκες, είναι άλλη μια μορφή εργασιακής υποτίμησης όταν γίνεται παρά τη θέληση των μισθωτών· κάτι που αφορούσε το 54% των ανδρών και το 37% των γυναικών που δούλευαν part time το 1995. Η μερική απασχόληση είναι εργαλείο ευελιξίας για τους εργοδότες, και έχει ιδιαίτερη εφαρμογή στον τριτογενή εφόσον οι υπηρεσίες δεν μπορούν να αποθηκευτούν, άρα πρέπει να παράγονται την στιγμή που ζητιούνται· συνεπώς εάν οι διακυμάνσεις της ζήτησης αντιστοιχούν με διακυμάνσεις της εργασίας, οι εργοδότες απαλλάσσονται απ' το έξοδο της μισθοδοσίας "αδρανούς" εργασίας. Οι κατ' οίκον παρεχόμενες υπηρεσίες, όπως η φύλαξη μωρών, η καθαριότητα, αλλά και η καθαριότητα των γραφείων ή η βιομηχανία διασκέδασης, φαγητού, το εμπόριο λιανικής, με τις ωριαίες, εβδομαδιαίες ή εποχιακές διακυμάνσεις τους, βρήκαν μια διέξοδο μείωσης του εργασιακού κόστους μέσω της σχεδιασμένης και επιβεβλημένης μερικής απασχόλησης.

Αλλά η διαμόρφωση των ωραρίων με σκοπό την ευελιξία δεν παίρνει μόνο την μορφή της μερικής απασχόλησης. Ο ίδιος μηχανισμός δουλεύει εξίσου καλά στην αντίθετη μεριά του, μέσω της επιβεβλημένης αύξησης των υπερωριών πέρα απ' τα νομοθετημένα όρια. Την ίδια στιγμή που για ορισμένους η εργάσιμη ημέρα γίνεται μικρότερη (το ποσοστό των ανθρώπων που δούλευαν λιγότερες από 6 ώρες την ημέρα πήγε από 7,8% το 1984 σε 9,3% το 1991), μεγαλώνει για άλλους: το ποσοστό εκείνων που δούλευαν στη Γαλλία παραπάνω από 10 ώρες την ημέρα πήγε, το ίδιο διάστημα, από 17,9% στο 20,4%. Ανάλογα, το ποσοστό εκείνων που δούλευαν 5 ημέρες την εβδομάδα ήταν σε πτώση, σε αντίθεση με το ποσοστό εκείνων που δούλευαν είτε λιγότερες ημέρες είτε περισσότερες.

Είτε αυτό ήταν το αναμενόμενο αποτέλεσμα εξ' αρχής είτε προέκυψε στην πράξη, όλες αυτές οι τακτικές δημιούργησαν μια *διπλή αγορά εργασίας*. Το ένα τμήμα της, το μικρότερο, αφορά μισθωτούς που δουλεύουν σε μια σταθερή θέση, με σταθερό ωράριο, και σχετικά καλό μισθό. Το άλλο, το μεγαλύτερο, είναι μια ασταθής, κακοπληρωμένη και απροστάτευτη θάλασσα εργατικής δύναμης, που μπαινοβγαίνει κυρίως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (που ωστόσο είναι συχνά οι άμεσα ή έμμεσα παραφυάδες των μεγάλων). Ο πολυμορφισμός ωραρίων, εργασιακών

σχέσεων, εργοδοτών και αμοιβών (και τα προφανή οφέλη για την εργοδοσία) βρήκε την χαρακτηριστική του ανάδειξη σ' ένα ιστορικό άρθρο του Jacques Magaud. Ο Magaud πήρε το παράδειγμα μιας επιχείρησης, της οποίας οι 500 μισθωτοί είχαν δέκα διαφορετικούς εργοδότες. Το προσωπικό των γραφείων της επιχείρησης πληρωνόταν από μια λογιστική εταιρεία· οι διοικητικοί υπάλληλοι από μια εταιρεία παροχής υπηρεσιών· οι εργάτες και οι τεχνικοί της παραγωγής απ' την ίδια την επιχείρηση· οι εργαζόμενοι στην καντίνα του εργοστασίου από μια εταιρεία catering· οι φύλακες από μια εταιρεία security· η καθαριότητα γινόταν από μια εταιρεία καθαρισμού· 35 μισθωτοί ανήκαν σε δύο εταιρείες ενοικίασης προσωπικού· και 6 στελέχη πληρώνονταν από μια άλλη εταιρεία με την οποία η μελετώμενη είχε κάνει οικονομικές συμφωνίες. Ο συγγραφέας έδειξε ότι αυτός ο κατακερματισμός ήταν πρόσφατος: μια δεκαετία νωρίτερα οι (τότε) 400 μισθωτοί της επιχείρησης είχαν όλοι τον ίδιο εργοδότη. Έδειξε, επίσης, ότι η αλλαγή έγινε "αθόρυβα" και "χωρίς κανείς να καταλάβει τίποτα".

Κοιτώντας το ζήτημα αναδρομικά μπορεί κανείς αναρωτηθεί πόσο εύκολο ήταν το "να μην καταλάβει κανείς τίποτα", όχι σε μία ή δέκα επιχειρήσεις αλλά σε μεγάλα έως πολύ μεγάλα τμήματα της εργατικής τάξης, είτε βιομηχανικής είτε του τριτογενούς. Και, επιπλέον, μπορεί να αναρωτηθεί εάν τέτοιου είδους ριζικές αλλαγές ήταν, για τους εργοδότες, πρακτικά τόσο εύκολες όσο δείχνει το εύρος, το βάθος και η αποτελεσματικότητά τους. Ο παράγοντας που, λιγότερο ή περισσότερο ορατός, βοήθησε την λειτουργική αποτελεσματικότητα (κι αυτό αφορά το δεύτερο ερώτημα) αυτών των αλλαγών, που δεν έγιναν ούτε σε μια στιγμή ούτε σε ένα χρόνο αλλά, λίγο λίγο, επί πολλά χρόνια (και συνεχίζονται ακόμα), είναι, σε πολλές (αν και όχι σε όλες τις) περιπτώσεις οι αλλαγές στο τεχνολογικό υπόβαθρο της καπιταλιστικής παραγωγής. Ορισμένοι θα παρατηρήσουν ότι ριζικές αλλαγές στον μηχανολογικό εξοπλισμό ή/και στις λειτουργικές απαιτήσεις μιας επιχείρησης προκαλούν ανεργία, αυτήν που αποκαλείται *τεχνολογική ανεργία*. Οι μετρήσεις δεν επιβεβαιώνουν αυτήν την θέση· ή, πιο σωστά, δείχνουν ότι η σχέση μεταξύ τεχνολογικών αλλαγών και πραγματικής ανεργίας είναι πολύ πιο σύνθετη. Η περίπτωση της Ιαπωνίας, που υπήρξε απ' τους πρωτοπόρους τόσο στην αναδιάρθρωση όσο και στην αυτοματοποίηση είναι χρήσιμη. Το 1978 υπήρχαν σε χρήση περίπου 3.000 ρομπότ σε ιαπωνικά εργοστάσια· το 1982 είχαν φτάσει στις 19.000. Εκείνη τη χρονιά, το 1982, μια κυβερνητική έρευνα στις μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις του Τόκιο, της Ναγκόγια και της Οσάκα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το 33,5% απ' αυτές χρησιμοποιούσαν ήδη ρομπότ, και πως ένα επιπλέον ποσοστό 19,5% σχεδίαζε να εγκαταστήσει τέτοια αυτόματα μέσα στα επόμενα τρία χρόνια. Η χρήση άλλου είδους μηχανών αντικατάστασης της ανθρώπινης εργασίας, όπως υπολογιστές, επεκτεινόταν γρήγορα, επίσης. Κι όμως. Μεταξύ των μέσων της δεκαετίας του 1970 και του 1982 ο συνολικός αριθμός των εργατών στην Ιαπωνία αυξήθηκε κατά 8% ενώ οι βιομηχανικοί εργάτες κατά 3%. Επιπλέον ο μέσος χρόνος εργασίας στη βιομηχανία αυξήθηκε κατά 9 ώρες το μήνα· και το ποσοστό κέρδους των επιχειρήσεων έμεινε σχετικά σταθερό, μεταξύ 5% και 6%.

Κάποιος θα πει ότι αυτή η κατάσταση μπορεί να αποδοθεί στον διεθνή δυναμισμό της ιαπωνικής βιομηχανίας: μεγαλύτερα μερίδια παγκόσμιας αγοράς· συνεπώς, μα-

ζί με την τεχνολογική αναδιάρθρωση *και* αύξηση της ανθρώπινης εργασίας. Δεν ταιριάζει ακριβώς η ίδια εξήγηση, όμως, όταν η αύξηση παρατηρείται και στον τριτογενή, που είναι σε μεγάλο βαθμό "εσωτερικής κατανάλωσης". Ίσως, πέρα απ' την πραγματική τεχνολογική ανεργία (που συχνά αφορά μεγαλύτερους σε ηλικία εργάτες) θα πρέπει να σταθούμε στο *φάντασμα* μιας τέτοιας ανεργίας. Στο κατά πόσο, δηλαδή, μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν απειλή, εναντίον είτε εκείνων που δουλεύουν σε μια δεδομένη χρονική στιγμή είτε εκείνων που ψάχνουν για δουλειά, ακόμα κι αν η τεχνολογική ανεργία δεν είναι πρακτικά τόσο εκτεταμένη.

Οι τεχνολογικές αλλαγές, αυτό είναι βέβαιο, αύξησαν *την παραγωγικότητα* της εργασίας. Η υψηλή παραγωγικότητα της εργασίας, με την σειρά της, και υπό την κρίσιμη προϋπόθεση ότι δεν θα γινόταν κατανοητή απ' τους ίδιους τους εργαζόμενους, θα μπορούσε πράγματι να γίνει η υλική βάση της διάκρισης ανάμεσα στους λιγότερους "απόλυτα απαραίτητους" μισθωτούς και τους περισσότερους "έξτρα" και κατά περίπτωση αναγκαίους. Γιατί οι "απόλυτα απαραίτητοι", αν και λιγότεροι από πριν, θα μπορούσαν να κρατήσουν ψηλά το επίπεδο παραγωγής, ενόσω οι "έξτρα" θα συνέβαλαν στο να ανέβει ακόμα περισσότερο όταν η φάση της αγοράς το επέτρεπε. Ο καινούργιος καταμερισμός ειδικοτήτων σε συνδυασμό με την απελευθέρωση των εργοδοτών απ' την υποχρέωση παροχής μόνιμης εργασίας με κανονικά ωράρια, είχε λοιπόν σύμμαχο ή συνεταίρο την τεχνολογική αναδιάρθρωση. Τουλάχιστον ως εκείνο το σημείο που να δημιουργηθεί μια "κρίσιμη μάζα" νέων εργασιακών σχέσεων, τέτοια που να λειτουργεί σαν Παράδειγμα.

Σε ό,τι αφορά, όμως, το "χωρίς να καταλάβει κανείς τίποτα", η εξάπλωση των καινούργιων εργασιακών σχέσεων έχει μικρή, και μάλλον έμμεση σχέση με τις νέες τεχνολογίες. Το σημαντικότερο είναι οι ιστορικοί προσδιορισμοί (αν και όχι περιορισμοί) στο πως καταλαβαίνει κανείς τι. Η συμπεριφορά των συνδικάτων και των κομμάτων με αναφορά στους μισθωτούς, στη διάρκεια αυτών των αλλαγών, έχει (ή είχε) τον ρόλο της στο κρίσιμο αυτό θέμα. Η περίπτωση της Γαλλίας, παρά τις όποιες ιδιαιτερότητες, έχει μια γενικότερη αξία.

η αποδιοργάνωση

Έχουμε δείξει ήδη (τεύχη νο 1, 2, 3 και 4) ότι οι μαζικές και δυναμικές εργατικές αρνήσεις στον βιομηχανικό καπιταλιστικό κόσμο στα '60s και στα '70s, εκδηλώθηκαν εν πολλοίς έξω απ' τα συνδικάτα (και τα όποια αριστερά κόμματα με εργατική βάση)· συχνά *και* εναντίον τους. Η σφοδρή επίθεση του υποκειμένου που οι ιταλοί αυτόνομοι ονόμασαν "εργάτη μάζα", του ανειδίκευτου και ημιδικευμένου εργάτη / εργάτριας της βιομηχανίας (αλλά και των δημόσιων / κρατικών υπηρεσιών που ήταν οργανωμένες σαν εργοστάσια) δεν στρεφόταν μόνο ενάντια στους εργοδότες, τους προσωπάρχες, την διοικητική δομή των εταιρειών, στους κολασμένους ρυθμούς της δουλειάς μπροστά στην αλυσίδα συναρμολόγησης και στην ανθρωποφαγία του μεγάλου εργοστάσιου. Στρεφόταν ενάντια στο σύνολο των θεσμίσεων που ονομάστηκαν, όχι αυθαίρετα, "κοινωνικό κράτος". Τα συνδικάτα και τα κόμματα κατείχαν μια ειδικής σημασίας θέση μεσολάβησης και εξομάλυνσης μέσα στο κοινωνικό κράτος, μέσα στο Κεϋνσιανής έμπνευσης πολιτικό σχέδιο για την

ενσωμάτωση της εργατικής τάξης· δεν ήταν, λοιπόν, συμπτωματικό ότι στην ιστορική φάση του ξεσπάσματος της εξέγερσης - ενάντια - στην - εργασία *ξεπεράστηκαν απ' τα κάτω,* με την ιστορική έννοια της λέξης "ξεπέρασμα".

Εν μέρει αυτό το ξεπέρασμα - απ' - τα - κάτω οφειλόταν στην μισοσυνειδητή μισοενστικτώδικη επίγνωση του κατευναστικού ρόλου που έπαιζαν κόμματα και συνδικάτα· ρόλου που ανάμεσα στα άλλα φαινόταν σε πάμπολλες περιπτώσεις απ' τα ιδιαίτερη μεταχείριση που απολάμβαναν τα κομματικά και τα συνδικαλιστικά στελέχη εκ μέρους των εργοδοτών, του κράτους ή των media. Εν μέρει οφειλόταν σε μια "αλλαγή παραδείγματος" στη νοοτροπία των εργατικών διεκδικήσεων: άμεση, συμμετοχική, χωρίς αντιπροσωπεύσεις· επιθετική, χωρίς ελιγμούς, χωρίς "θεωρίες βημάτων". Εν μέρει, τέλος, αυτό το ξεπέρασμα - απ' - τα - κάτω οφειλόταν στο ότι κατά το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος τους τα στελέχη των συνδικάτων και των κομμάτων ανήκαν, σαν γνώσεις, εμπειρίες και μεθοδολογία ανάλυσης έως και συνθηματολογία, στο παλιό παράδειγμα. Στο Φορντικό παράδειγμα, απ' τα σπλάχνα του οποίου άλλωστε είχε προκύψει η νομιμοποίηση του συνδικαλισμού και των κομμάτων. Δεν μπορούσαν να καταλάβουν ακόμα κι αν ήθελαν ειλικρινά· δεν είχαν θεωρητικά εργαλεία ανάλυσης του τι συνέβαινε κάτω απ' τα πόδια τους. Αυτός ο τελευταίος άλλωστε ήταν ο λόγος που παρά την αποδεδειγμένη χρησιμότητά τους επί δεκαετίες, μετά το ξεπέρασμά τους απ' τα κάτω, τα συνδικάτα και τα κόμματα της αριστεράς άρχισαν να χάνουν (μερικές φορές φανερά, όπως στην Αγγλία, και μερικές φορές υπόγεια) ένα μέρος απ' την εμπιστοσύνη που τους είχαν οι εργοδότες.

Κι αν δεν μπορούσαν (ακόμα κι αν ήθελαν) να καταλάβουν την *εργατική αντίθεση,* πόσο λιγότερο θα ήταν σε θέση να καταλάβουν την καπιταλιστική (ανα)*σύνθεση,* μέσα στην ιστορική διαλεκτική; Καθόλου. Ή, εάν πάλι καταλάβαιναν, επειδή προέρχονταν απ' αυτές τις αρνήσεις των '60s και '70s, θα μπορούσε να συμβεί το πιο κάτω:[2]

...

Ανάμεσα στο 1981 και στο 1983, πολλά μέλη αριστερών ή και ακροαριστερών οργανώσεων, αυτοδίδακτοι συνδικαλιστές ή, ακόμα πιο συχνά, στατιστικολόγοι, κοινωνιολόγοι και οικονομολόγοι με σπουδές στα πανεπιστήμια ή στις grandes ecoles, προσλήφθηκαν σε κρατικές υπηρεσίες ή άλλες δημόσιες θέσεις: σύμβουλοι υπουργών, ερευνητές σε τμήματα που είχαν σχέση με το υπουργείο εργασίας, μέλη επιτροπών, επίτροποι σχεδιασμού, σύμβουλοι δημάρχων στις μεγάλες πόλεις, ερευνητές σε ιδιωτικές επιχειρήσεις μεν, αλλά με ανανεωμένα συμβόλαια παροχής υπηρεσιών σε περιφερειακές αρχές, και τα λοιπά. Ένα αξιοσημείωτο ποσοστό απ' αυτούς τους καινούργιους ειδικούς των κοινωνικο-οικονομικών της εργασίας είχε υποστηρίξει τον αναπροσανατολισμό της CFDT το 1978 - δηλαδή, την μετατόπιση απ' την επιθετική της πολιτική (κυρίως απ' την μέγιστη αξιοποίηση της υπάρχουσας νομοθεσίας προς όφελος της επέκτασης του εύρους των αιτημάτων), που ήταν χαρακτηριστική στη δεκαετία του '70, προς μια πολιτική που έκανε κύριο στόχο της τις διαπραγματεύσεις, τις θεσμοθετημένες συμφωνίες και τους ρεαλιστικούς συμβιβασμούς. Η αλλαγή "διαθέσεων" της CFDT εστίαζε επίσης στην αναδιάρ-

θρωση του ωραρίου, ευνοώντας της τοπικές διαπραγματεύσεις, με αντάλλαγμα την γενική μείωση του εργάσιμου χρόνου.

Ευρισκόμενοι τώρα πια στα πόστα, μέσα στην πολιτική εξουσία, αυτοί οι αριστερής προέλευσης ειδικοί ενσωμάτωσαν τις απαιτήσεις των εργοδοτών στην κουλτούρα τους με αξιοσημείωτη ταχύτητα και ευκολία - κυρίως, δε, τις απαιτήσεις για ευελιξία. Για να καταλάβουμε αυτόν τον προσηλυτισμό, πέρα απ' την αλλαγή διαθέσεων που συχνά συνοδεύει την μετάβαση από μια κριτική στάση σε μια θέση ευθύνης - αυτήν την αλλαγή που οι ίδιοι που την υλοποιούν την ονομάζουν "επαφή με την πραγματικότητα" και "ρεαλισμό" - πρέπει αναμφίβολα να λάβουμε υπ' όψη τον τρόπο που η θεματολογία και οι προσεγγίσεις με αριστερή καταγωγή έγινε δυνατό να αντιμετωπιστούν με τέτοιον τρόπο ώστε να σχηματίσουν τις καινούργιες διοικητικές σταθερές. Αυτό ήταν ιδιαίτερα αληθινό για το αριστερής προέλευσης ζήτημα της αυτο-διεύθυνσης. Ήταν κεντρικό απ' την δεκαετία του 1950 για εκείνες τις φράξιες της ριζοσπαστικής αριστεράς που ήταν ο μεγαλύτερος αντίπαλος του Κομμουνιστικού κόμματος και του κρατισμού - κυρίως μεταξύ των τροτσκιστών που είχαν σαν πρότυπό τους την γιουγκοσλαβία - αλλά ήταν, επίσης, κατήγοροι του απάνθρωπου χαρακτήρα του ταιηλορισμού· κι αυτός ήταν ένας προσανατολισμός που υιοθετήθηκε μαζικά απ' τη νέα αριστερά, την CFDT και το PSU. Τελικά, η προσμονή της αυτο-διεύθυνσης, τουλάχιστον εν μέρει, επενδύθηκε απ' τις αρχές της δεκαετίας του 1980 στην ευελιξία, στην αποκέντρωση των βιομηχανικών σχέσεων εργασίας, και στις καινούργιες μορφές διαχείρισης της εργασίας. Η ιαπωνία αντικατέστησε την κίνα (στη δυτική φαντασία) σαν παράδειγμα ανθρωπισμού απ' την *Μακρινή Ανατολή*, κάτι απ' το οποίο θα μπορούσε κανείς να εμπνευστεί, κόντρα στην απανθρωπιά των δυτικών βιομηχανικών κοινωνιών.

Όμως θα ήταν λάθος να νομίσει κανείς ότι η γονιμοποίηση της διοίκησης των επιχειρήσεων με αριστερές ιδέες και προσόντα έγινε μόνο μέσω ερευνητών και συμβούλων συναρθρωμένων με την κυβερνητική κοινωνική πολιτική. Αυτή η γονιμοποίηση έγινε, επίσης, και μέσα στις επιχειρήσεις τις ίδιες. Στα πιο θριαμβευτικά τους χρόνια, οι "νέοι σύμβουλοι", που καθιέρωσαν τις διαπραγματεύσεις και τους ανάλογους μηχανισμούς μικρής κλίμακας στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '80, προέρχονταν σε μεγάλο βαθμό από τις αμφισβητήσεις που ακολούθησαν τον Μάη του 1968. Καθώς γίνονταν επαγγελματίες, συχνά μετά από ταραχώδεις καριέρες, επέλεγαν να ρίξουν τις ιδιαίτερες ικανότητές τους υπέρ της επιτυχίας κάποιας επιχείρησης - ικανότητες που δεν είχαν να κάνουν με κάποια τεχνική εξειδίκευση αλλά με τις εμπειρίες της ζωής τους. Η επαγγελματική τους αξία προσδιοριζόταν τώρα απ' αυτήν καθ' εαυτήν την προσωπικότητά τους, τις πλέον προσωπικές εμπειρίες τους - ακόμα και για εκείνους που η διανοητική τους εξέλιξη οφειλόταν στην εμπλοκή τους στην πολιτική και στα κινήματα, έστω και με την πιο στενή έννοια. Όλοι αυτοί έπαιζαν στα δάκτυλα την Φουκωϊκή κριτική στην εξουσία, ήταν σπεσιαλίστες στην απόρριψη του αυταρχισμού σε όλες του τις μορφές, στην απονομιμοποίηση του κλασσικού συνδικαλιστικού σφετερισμού, εχθροί πάνω απ' όλα των μικρο-τυράννων. Απ' την άλλη ήταν (ή θεωρούνταν...) ειδικοί στην απελευθέρωση του

εξαιρετικού δημιουργικού δυναμικού που κρύβει ο καθένας, αρκεί να έδινε κανείς σημασία σ' αυτόν τον "καθένα" και να του επέτρεπε να εκφραστεί· σπεσιαλίστες στην αναγνώριση της ανώτερης αξίας των απευθείας προσωπικών σχέσεων, ειδικά των προσωπικών συναλλαγών· και ικανότατοι στο να προσηλυτίζουν και άλλους σε ένα κλίμα "ανοικτοσύνης", αισιοδοξίας και άνεσης, στα πάνω και στα κάτω της ζωής, σε αρετές δηλαδή που ήταν αναμφισβήτητα ωφέλιμες.

...

Η μεγάλης κλίμακας απόρριψη των συνδικάτων δεν έμεινε, αυτό είναι αλήθεια, μόνο στη βάση της μαχητικής (εργατικής) οργάνωσης, εκεί δηλαδή που εν πολλοίς γεννήθηκε. Απ' την στιγμή που οι εργοδότες (και οπωσδήποτε οι κοινωνιολόγοι τους) υπέδειξαν σαν έξοδο κινδύνου απ' την κρίση που είχαν προκαλέσει οι άγριες, αδέσποτες αρνήσεις, την έμφαση στην *ατομική* αξιολόγηση (και ανταμοιβή) των εργατών, η απόρριψη των συνδικάτων ντύθηκε με τα στολίδια του καλπάζοντα *ατομισμού* που ήταν ένας απ' τους άξονες περιστροφής του νεοφιλελευθερισμού, απ' τα '80s και μετά.

Συνεπώς, η πρώτη απόδειξη εκείνου που ονομάστηκε "κρίση του συνδικαλισμού" εμφανίστηκε πολύ γρήγορα σαν ραγδαία μείωση των μελών των συνδικάτων. Σύμφωνα με τον Pierre Rosanvallon *"τα γαλλικά συνδικάτα είχαν μια μείωση μελών πάνω από 50% ανάμεσα στο 1976 και το 1988"*. Ο βαθμός οργάνωσης σε συνδικάτα, δηλαδή η αναλογία των μελών των συνδικάτων προς το σύνολο των μισθωτών, που στη Γαλλία ήταν 20% το 1976 (σαν να λέμε: ο ένας στους πέντε ανήκε σε κάποιο συνδικάτο) έπεσε σε λίγα χρόνια στο 9% (λιγότερο απ' τον ένα στους δέκα). Η ομοσπονδία μεταλλεργατών της υπό τον έλεγχο του γαλλικού κομμουνιστικού κόμματος CGT, που ήταν ο πυρήνας της εν λόγω συνομοσπονδίας, είχε 420.000 μέλη το 1974· και μόνο 80.000 το 1988. Το σημαντικότερο απ' όλα ήταν πως καθώς προχωρούσαν οι δεκαετίες του '80 και του '90, τα συνδικάτα - και ο συνδικαλισμός σαν τέτοιος - είχαν όλο και μικρότερη αξία για τους νεώτερους ηλικιακά μισθωτούς. Σε μια σχετική έρευνα που έγινε στη Γαλλία το 1997, σε νεαρούς και νεαρές κάτω των 25, στην ερώτηση "ποιον εμπιστεύεσαι περισσότερο σε ότι αφορά το μέλλον, το δικό σου και της κοινωνίας;", οι ερωτηθέντες έβαλαν στην πρώτη θέση την οικογένεια (το 40%), τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων (το 31%), τους φίλους (το 27%), τους δημάρχους (το 16%), τον πρόεδρο του κράτους (το 13%) - και τα συνδικάτα τα θέωρησε άξια εμπιστοσύνης μόνο το 8% απ' αυτούς.

Η ίδια (ραγδαία) πτωτική τάση εκδηλώθηκε και στις απεργίες. Ανάμεσα στο 1971 και στο 1975, ο μέσος όρος εργατοημέρων απεργίας στη Γαλλία ήταν 4.000.000. Μεταξύ 1976 και 1980 έπεσε στα 3 εκατομμύρια. Μεταξύ 1981 και 1985 ακόμα περισσότερο: 1,5 εκατομμύριο. Την επόμενη πενταετία κάτω από 1 εκατομμύριο, και κάτω από μισό εκατομμύριο το 1992. Το 1996 οι εργατοημέρες απεργίας ήταν περίπου στα επίπεδα του '92, και το 1997 ακόμα λιγότερες, μόλις 360.000.

Αδυνατώντας να καταλάβουν τις ουσιαστικές αιτίες της (δηλαδή την ανανεωμένη εργατική αρνησικυρία) οι συνδικαλιστές δεν κατάλαβαν ούτε τα χαρακτηριστικά και την δυναμική της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης. Απ' την άλλη μεριά, το

ξεπέρασμά - τους - απ' - τα - κάτω μετατράπηκε σε απόρριψη κάθε συλλογικής διεκδίκησης με νέες οργανωτικές μορφές. Εννοείται ότι η μικροφυσική της εργοδοτικής εξουσίας και της επανάκτησης του ελέγχου μέσα στις δουλειές, δεν έμεινε με τα χέρια σταυρωμένα περιμένοντας να αποδώσει η "κεντρική" ιδεολογική δουλειά του νεοφιλελευθερισμού. Στο βαθμό που τα μεγάλα συνδικάτα έχαναν την επαφή με την πραγματικότητα στις δουλειές (δηλαδή με τα όποια εν δυνάμει μέλη τους) και συνέχιζαν να υπάρχουν σαν δυσκίνητες ή και ανυπόλυπτες μορφές τυπικής αντιπροσώπευσης, οποιαδήποτε ατομικός ή μικροσυλλογικός δυναμισμός μέσα στις δουλειές αντιμετωπιζόταν εν τη γενέσει του. Άλλοτε με απειλές, "σου κάνω τη ζωή δύσκολη ώστε να παραιτηθείς" ή και απολύσεις, κι άλλοτε με κολακείες, εξαγορές και ενσωμάτωση. Ακόμα και η ειδική μεταχείριση των επίσημων συνδικαλιστών, που είχε ενσωματωθεί στο εργατικό δίκαιο, όπως οι συνδικαλιστικές άδειες ή η προστασία έναντι απολύσεων, άρχισε να στρέφεται εναντίον οποιασδήποτε εκπροσώπησης, επίσημης ή όχι, προβαλόμενη σαν "σκάνδαλο". Σε έναν ισχυρά ατομικίστικο κόσμο δεν είναι δύσκολο να κατηγορήσει κανείς αυτά που εμφανίζονται σαν "προνόμια", ειδικά εάν αξιοποιούνται (απ' αυτούς που τα έχουν) με ιδιοτέλεια.

Αν η φιγούρα του επιστάτη ή ακόμα και του ρουφιάνου είχε ηττηθεί, με διάφορους τρόπους, στο μεγάλο μαζικό εργοστάσιο, όπου ακόμα και μικρά ποσοστά μαχητικών εργατών, της τάξης του 10% ή του 15%, μπορούσαν να προκαλέσουν σημαντικά προβλήματα, η αλλαγή στην οργανωτική δομή και η έμφαση στις μικρές επιχειρήσεις / δορυφόρους, άλλαξε τα δεδομένα και από ποσοτική άποψη. Στους 20 μισθωτούς το 10% είναι μόνο 2 άνθρωποι, και είναι ευκολότερο να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν σε σχέση με τους 2.000 που είναι το 10% σε μια επιχείρηση 20 χιλιάδων εργατών. Το 1992, στη Γαλλία, το 83% των μισθωτών που δούλευαν σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 20 εργάτες δεν είχαν καμία μορφή οργάνωσης. Το ίδιο ίσχυε για το 48% όσων δούλευαν σε επιχειρήσεις με από 20 έως 50 εργάτες. Θα μπορούσαν θεωρητικά να ανήκουν σε κάποιο συνδικάτο σαφώς μεγαλύτερης κλίμακας απ' εκείνην της δουλειάς τους. Αλλά η έλλειψη αμεσότητας ενίσχυε την καχυποψία απέναντι σε εκπροσώπους που δεν τους βλέπει και δεν τους κρίνει κανείς καθημερινά, στη δουλειά, και για τους οποίους οποιαδήποτε αληθινή ή ψεύτικη κακή φήμη μπορεί να γίνει πιστευτή.

Αν η διασπορά και η σχετική σμίκρυνση των παραγωγικών μονάδων έπαιξε και παίζει τον ρόλο της στο εργοδοτικό έλεγχο μέσα στις δουλειές (ρόλο όχι ανυπέρβλητο, αλλά αυτό είναι τελείως διαφορετικό και δεν θα το πιάσουμε σ' αυτήν εδώ την αναφορά), έναν εξίσου αποτελεσματικό ρόλο, για τον ίδιο σκοπό, έπαιξε και παίζει η διαφοροποίηση των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ εργατών που δουλεύουν μαζί. Εδώ η εφεύρεση είναι ο κατά κάποιον τρόπο "διπλασιασμός" των εργοδοτών: απ' την μια υπάρχει ο "τυπικός εργοδότης" (αυτός που πληρώνει) και απ' την άλλη ο "πραγματικός εργοδότης", αυτός δηλαδή για τον οποίον δουλεύουν, με την άμεση, φυσική έννοια, οι όποιοι "ενοικιαζόμενοι", "επιδοτούμενοι" κλπ μισθωτοί. Κατ' αυτόν τον τρόπο η καπιταλιστική "φιλοσοφία" του νέου μοντέλου χώρισε τις όποιες (εργατικές) στοχεύσεις ή απλά έγνοιες, που αφορούν τους μισθούς και την ασφάλιση, απ' τις αντίστοιχες που αφορούν την καθαυτό πραγματικότητα

της δουλειάς: την ένταση της, τα ωράρια, την συμπεριφορά των προσωπαρχών ή των ιδιοκτητών.

Επιπλέον αυτών, άλλο ένα εργαλείο: *η εξατομίκευση των μισθών*. Απ' τις αρχές της δεκαετίες του 1980, στις περισσότερες γαλλικές επιχειρήσεις που εφαρμόστηκε αυτή η τακτική, απέδωσε πολλά. Μια ή δυο φορές το χρόνο, κάθε μισθωτός "κάνει απολογισμό της κατάστασής του" μαζί με κάποιον προϊστάμενο. Για τις επιχειρήσεις αυτή η μέθοδος προσφέρει το στρίμωγμα καθενός χωριστά, και την πίεση στο να εκφέρει γνώμη όχι μόνο για τον εαυτό του αλλά και γι' εκείνους με τους οποίους δουλεύει μαζί. Το "τυράκι" αυτής της μεθόδου είναι η επιπλέον αμοιβή, αυτό που ονομάζεται *bonus*, όταν επιτυγχάνονται κάποιοι στόχοι, ατομικοί ή μικρο-συλλογικοί, ή όταν ο μισθωτός κρίνεται συνεργάσιμος. Δεν χρειάζεται να ειπωθεί ότι αυτή η μισθολογική διαφοροποίηση, που άλλοτε είναι φανερή κι άλλοτε κρυφή (ανάλογα με το είδος και το μέγεθος της επιχείρησης αλλά και τον τρόπο πληρωμής) απ' την μια μεριά έγινε γρήγορα ελκυστική αφού κολακεύει την "ατομική προσπάθεια"· και απ' την άλλη δηλητηριάζει προκαταβολικά οποιοδήποτε πνεύμα αλληλεγγύης· κι ούτε λόγος για διάθεση κοινού αγώνα.

Η εισαγωγή απ' τα τέλη της δεκαετίας του '70, πρώτα σε όλες τις γαλλικές μεγάλες επιχειρήσεις, ύστερα στις μεσαίες, και απ' τα μέσα της δεκαετίας του '80 στις δημόσιες υπηρεσίες, των πριμ αποδοτικότητας, των "κύκλων αξιολόγησης" και ενός ολόκληρου οπλοστασίου εργαλείων "διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού", επέτρεψε στους μάνατζερς να έχουν συχνά πολύ καλύτερη γνώση του τι συμβαίνει σε κάθε ομάδα εργαζομένων, σε κάθε τμήμα ή τομέα, απ' ότι έχουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Γνώση του τι συμβαίνει που προκαλεί γκρίνια, εντάσεις, ή θα μπορούσε να προκαλέσει μελλοντικά διεκδικήσεις. Το γενικά μικρό μέγεθος αυτών των "ομάδων συζήτησης" και η γνώση που αποκτούν οι διοικήσεις μέσω αυτών, επιτρέπει εύκολα την ακύρωση του κινδύνου μετάδοσης ακόμα και μικροανταρσιών από τμήμα σε τμήμα, από τομέα σε τομέα ή από επιχείρηση σε επιχείρηση. Φυσικά, η εξατομίκευση των μισθών, μέσω της έξτρα ανταμοιβής για την έξτρα προσπάθεια, απ' την μια παριστάνει ότι διορθώνει την "αδικία" των γενικά χαμηλών ή στάσιμων μισθών, εξασφαλίζοντας απ' την άλλη, όσο είναι δυνατόν, την "υπεύθυνη" προσήλωση των μισθωτών στη δουλειά τους.

Απέναντι σ' αυτούς τους χειρισμούς, τα αποδυναμωμένα από μέλη συνδικάτα στη Γαλλία, βρέθηκαν αποδυναμωμένα και απ' την άποψη της εκτίμησης της κατάστασης. Για παράδειγμα, δεν ήξεραν ποια θέση να πάρουν όταν βρέθηκαν αντιμέτωπα με τους "κύκλους ποιότητας". Το τμήμα της CFDT σε μια μεγάλη επιχείρηση δήλωσε ότι δεν υπήρχε κοινή άποψη μεταξύ των μελών του: μερικά ήταν καθαρά εχθρικά στους "κύκλους ποιότητας" υποστηρίζοντας ότι η οργάνωση της εργασίας στην επιχείρηση "δεν είναι δική τους δουλειά"· άλλοι υποστήριζαν ότι πρέπει να περιμένουν να δουν πως θα δουλέψει αυτός ο νεωτερισμός· και μια άλλη ομάδα, η μεγαλύτερη, απάντησε ότι είναι υπέρ, εσωτερικεύοντας τα προβλήματα της επιχείρησης με το επιχείρημα ότι η αύξηση της παραγωγικότητας θα διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις πάλι, όπως ο μετασχηματισμός των ωραρίων, όπου θα ήταν δυνατόν να υπάρξει ξεκάθαρη θέση, και ίσως ακριβώς επειδή αυτό ήταν εφικτό, ξεσπούσαν όλες οι δια-συνδικαλιστικές διαφωνίες που στο

όχι μεγάλο βάθος τους έκρυβαν τις αντιπαραθέσεις για το ποιο συνδικάτο (και, άρα, ποιο κόμμα) θα επωφεληθεί περισσότερο απ' την όποια αντίδραση, γράφοντας περισσότερα καινούργια μέλη.

Με αυτά τα δεδομένα θα αναρωτιόταν κανείς γιατί δεν δημιουργήθηκαν καινούργιες μορφές εργατικής οργάνωσης, στα '80s, στα '90s ή έστω αργότερα, ικανές να ολοκληρώσουν εκείνο το σύντομο ξεπέρασμα - απ' - τα - κάτω που εκδηλώθηκε τα ηρωϊκά χρόνια των '60s και '70s. Οι αιτίες που μπορούν να εντοπιστούν είναι περισσότερες της μιας, και η κάθε μία σημαντική.

Κατ' αρχήν καμία μορφή εκτεταμένης συλλογικότητας και, ακόμα περισσότερο, *εργατικής* συλλογικότητας με μαχητικούς προσανατολισμούς, δεν θα μπορούσε να γίνει σε "ιστορικό κενό". Η πρωταρχική δημιουργία των εργατικών οργανώσεων, συνδικάτων ή και κομμάτων, απ' τον 19ο αιώνα κι όλας, δεν είχε αντιπάλους μόνο τον θρησκευτικό σκοταδισμό, τον φόβο απέναντι στα όργανα του κράτους, ή εκείνες τις μικροδομές ταυτότητας (διευρυμένη οικογένεια, σόι, τόπος) που απορροφούσαν ή / και διαχειρίζονταν τις ανάγκες, τις εντάσεις και εν τέλει την υποτέλεια στις δουλειές. Είχε επιπλέον να αντιπαλέψει τις πιο καινούργιες ενοποιητικές ιδεολογίες / αναπαράστασης των κοινωνιών, που ήταν εκείνες του έθνους / κράτους. Η αναγνώριση της *ταξικής πραγματικότητας*, άρα της *ταξικής αντιπαλότητας*, άρα της αναγκαιότητας της εργατικής οργάνωσης, ήταν κάτι παραπάνω από απλή "πράξη αναγνώρισης". Ήταν ως ενα σημείο *κατασκευή της*, ιδιαίτερα μακρόχρονη, ιδιαίτερα επίπονη, ιδιαίτερα αβέβαιη. Ήταν *κατασκευή* με την έννοια της διάρρηξης όλων των φαντασιακών, όλων των αναπαραστάσεων της "κοινωνίας", είτε της αναπαράστασης του έθνους / κράτους, είτε της αναπαράστασης της οικογένειας/τόπου, είτε της αναπαράστασης της ντε φάκτο "ανθρώπινης αδυναμίας" και υπομονής που θα ανταμοιφθεί μετά θάνατον.

Δεν ήταν καθόλου ίδια τα δεδομένα στον ύστερο 20ο αιώνα. Όμως υπήρχαν (και εξακολουθούν να υπάρχουν) φαντασιακά αρκετά ισχυρά ώστε να στέκονται σαν εμπόδιο, ειδικά εάν δεν πολεμιούνται. Το πρώτο τέτοιο φαντασιακό είναι, καθόλου παράξενο, εργατικής καταγωγής. Πρόκειται για την ιδέα ότι, τελικά, η αναπαράσταση της (ύπαρξης της) εργατικής τάξης *είναι* το μεγάλο εργοστάσιο, *είναι* το μαζικό και ιεραρχικό εργατικό κόμμα, *είναι* (οπωσδήποτε) το μαζικό ιεραρχικό συνδικάτο· ακόμα κι αν οι υλικοί και πολιτικοί όροι της δημιουργίας τους έχουν εκλείψει ή έχουν μεταμορφωθεί ριζικά. Φυσικά αυτά αμφισβητήθηκαν έντονα και στην πράξη· αλλά εν θερμώ, για ένα σύντομο ιστορικό διάστημα, και οπωσδήποτε χωρίς οι εργατικές αρνήσεις να υποδείξουν μια έστω γενική απάντηση στο ερώτημα: αν *δεν είναι* όλα αυτά, τότε τι είναι; Το γεγονός, πάντως, ότι για πολλούς σύγχρονους εργάτες, στις αρχές του 21ου αιώνα, η φιγούρα του βιομηχανικού εργάτη εξακολουθεί να βρυκολακιάζει σαν Η αναπαράσταση του εργάτη και, άρα, σαν Η αναπαράσταση της εργατικής τάξης· και το γεγονός ότι η συρρίκνωση των βιομηχανικών εργατών μέσα στην καινούργια ταξική σύνθεση στους πρωτοκοσμικούς καπιταλισμούς (το 60% των σύγχρονων εργατών, ακόμα και το 75%, δουλεύει σ' αυτά που ονομάζονται ή είναι "υπηρεσίες") μαζί με την συνακόλουθη συρρίκνωση των πεδίων εμπειρίας της βιομηχανικής εργασίας, των αντιθέσων και των συγκρούσεων που έχουν συνοδέψει ιστορικά αυτήν την εμπειρία, το γεγονός λοιπόν

ότι αυτά λογαριάζονται σαν *εξαφάνιση* της εργατικής τάξης, είναι αρκετά για να δείξουν την σημασία που έχουν οι ιδεολογίες γενικής χρήσης.

Το δεύτερο εμπόδιο που πρέπει να ξεπεραστεί βρίσκεται στον αντίποδα του προηγούμενου. Πρόκειται για το φαντασιακό του Ατόμου, του Εαυτού, του Εγώ, της Μοναδικότητάς (μου), που ανανεώθηκε ισχυρά και επενδύθηκε ακόμα ισχυρότερα απ' τις τελετουργίες της κατανάλωσης· της *μαζικής κατανάλωσης απρόσωπων, ομοιόμορφων (και συχνά άχρηστων) εμπορευμάτων*. Οπωσδήποτε αυτό το συγκεκριμένο φαντασιακό συνοδεύεται, στην πράξη, από έναν μικρότερο ή μεγαλύτερο εσμό "ταυτοτήτων" υποτίθεται συλλογικών, που συγκροτούνται όμως με τέτοιο τρόπο ώστε ο καθένας / η καθεμιά να πιστεύει, κρυφά ή φανερά, ότι είναι ένας ήλιος σ' ένα μικρό πλανητικό σύστημα (περισσότερα το τεύχος νο 1). Πρόκειται για κατάσταση αρκετά ευέλικτη, που επιτρέπει να μεταπηδάει κανείς στη διάρκεια της ημέρας ή του μήνα "από ταυτότητα σε ταυτότητα", από "κέντρο του κόσμου σε κέντρο του κόσμου"· αλλά είναι και αρκετά χειραγωγημένη ώστε να μην επιτρέπει ως τώρα την συγκρότηση (άρα την οργάνωση) *καθαρής σύγχρονης εργατικής / ταξικής υποκειμενικότητας*. Μιλάμε, λοιπόν, για την μικροαστικοποίηση, με σύγχρονους όρους, αρκετά πετυχημένη για τις πιο πρόσφατες 2 ή 3 γενιές στο σύγχρονο καπιταλιστικό κόσμο. Και είναι μικροαστικοποίηση με σύγχρονους όρους επειδή επαναφέρει στην ημερήσια διάταξη (αλλά με καινούργιους τρόπους) πολλά απ' αυτά που ιστορικά έχουν προηγηθεί απ' την συγκρότηση των εργατικών ταυτοτήτων: την μεταφυσική και τους μεταφυσικούς φόβους· την οικογένεια σα σημείο αναφοράς και ταυτότητας· ακόμα και την γοητεία του οποιουδήποτε αφεντικού, σαν "ηθικού (και οικονομικού!) παραδείγματος", άρα σαν θέσης "ιερής", απέναντι στην οποία η ανοικτή έχθρα είναι ταμπού. Οι απαντήσεις της γαλλικής νεολαίας στην έρευνα που μνημονεύτηκε νωρίτερα το δείχνουν. Με παρόμοιο τρόπο απαντάει και η ελληνική.

Δεν πρόκειται για επινοήσεις μας. Η αγγλίδα πρωθυπουργός Μάργκαρετ Θάτσερ, μαχητικός εκφραστής των νεοφιλελεύθερων δογμάτων, είχε διακηρύξει ότι "δεν υπάρχει κοινωνία" εννοώντας την *ταξικά διαστρωματωμένη καπιταλιστική κοινωνία*· "υπάρχει μόνο η οικογένεια". Τότε, αρχές της δεκαετίας του '80, είχε προκαλέσει θυμηδία έξω απ' τους κύκλους των σκληροπυρηνικών θεωρητικών του νεοφιλελευθερισμού. Την ίδια δεκαετία στη Γαλλία κυβερνούσε η "αριστερή" σοσιαλδημοκρατία του Μιττεράν. Μια σειρά δημοσκοπήσεις όμως, το 1982, το 1983, το 1985, το 1993 και το 1994, έδειξε μια επίμονα αυξητική τάση μεταξύ των ερωτώμενων να απαντούν ότι *δεν* ανήκουν σε κάποια τάξη· ενώ όσοι απαντούσαν ότι ανήκουν σε κάποια, αναφέρονταν στη "μεσαία τάξη". Το ενδιαφέρον είναι ότι το ποσοστό των βιομηχανικών εργατών που θεωρούσαν ότι ανήκουν σ' αυτήν τη "μεσαία τάξη" αυξήθηκε από 13% το 1966 σε 30% το 1994. Για ένα αυξανόμενο μέρος της γαλλικής κοινωνίας *οι τάξεις*, και μάλιστα *οι αντίπαλες τάξεις* είχαν εξαφανιστεί καθώς το καινούργιο καπιταλιστικό παράδειγμα ξεδίπλωνε την δυναμική του. Κατά την ταπεινή μας άποψη: οι τάξεις και η αντιπαλότητά τους είχαν γίνει πλέον λιγότερο διακριτές (και η εργατική τάξη σχεδόν αόρατη) αφενός λόγω των αλλαγών στην *τεχνική σύνθεση της εργασίας*, αφετέρου λόγω της επίκτητης μικροαστικής μυωπίας. Ενόσω οι καπιταλιστικοί μετασχηματισμοί έκαναν άλματα "προς

τα εμπρός" οι κοινωνικές αναπαραστάσεις και εννοήσεις έκαναν άλμα "προς τα πίσω". Φυσικά υπήρχε μια ορισμένη ιδεολογική καθοδήγηση. Απ' τους πανεπιστημιακούς ως τους δημοσιογράφους, όλοι οι "άνθρωποι έγκυρης γνώμης", ειδικά μάλιστα οι αριστερόστροφοι, το επιβεβαίωναν ξανά και ξανά απ' τα '80s και μετά: το "κέντρο" και η "μεσαία τάξη" είναι οι μόνες υπαρκτές οντότητες στις σύγχρονες καπιταλιστικές δημοκρατίες.

Η μεγαλύτερη μυωπία, εννοείται, αφορά την εννόηση της ίδιας της εργασίας μέσα στον καπιταλισμό.

Ο άλλοτε ιταλός μαχητικός αυτόνομος Franco Berardi (Bifo) γράφει κάπου:[4]

...

Πως έγινε, λοιπόν, και ύστερα από μια μακριά περίοδο κοινωνικής αυτονομίας που σημαδεύτηκε απ' την άρνηση της εργασίας, όπου η κοινωνική αλληλεγγύη υπερίσχυε του ανταγωνισμού, και η ποιότητα της ζωής πάνω στην εξουσία και την συσσώρευση χρήματος, η εργασία ξανακερδίζει κεντρική θέση στο φαντασιακό, τόσο στην κλίμακα των κοινωνικά αναγνωρισμένων αξιών όσο και στη συλλογική ψυχολογία; Πως γίνεται και τόσο πολλοί εργάτες σήμερα θεωρούν τη δουλειά το πιο ενδιαφέρον κομμάτι της ζωής τους, δεν κοντράρουν την επιμήκυνση της εργάσιμης ημέρας και, αντίθετα, εθελοντικά επιλέγουν να την επιμηκύνουν οι ίδιοι; Φυσικά, αυτό σχετίζεται με την δραματική επιδείνωση της κοινωνικής προστασίας, έτσι όπως έχει προκληθεί από τρεις δεκαετίες απορρύθμισης, και την απίσχναση των δημόσιων δομών κοινωνικής προστασίας· όμως αυτά είναι μόνο εν μέρει η αιτία.

Σε ανθρωπολογικό επίπεδο μια κρίσιμη όψη της κατάστασης είναι η καθιέρωση ενός μοντέλου ζωής εστιασμένου στην αξία του πλούτου, με την ταυτόχρονη έκπτωση της έννοιας του πλούτου στα όρια της οικονομικής και αγοραστικής δύναμης. Αλλά στην πράξη, η ταυτότητα ανάμεσα στην έννοια του πλούτου και στην έννοια της ιδιοκτησίας δεν είναι αυταπόδεικτη.

Στην ερώτηση "τι είναι πλούτος" μπορούμε να απαντήσουμε με δύο εντελώς αντίθετους τρόπους. Μπορούμε να προσδιορίσουμε τον πλούτο στη βάση της ποσότητας αγαθών και υπηρεσιών που είναι διαθέσιμα, ή μπορούμε να προσδιορίσουμε τον πλούτο στη βάση της ποιότητας της απόλαυσης και της χαράς που οι εμπειρίες μας είναι σε θέση να απολαμβάνουν, όπως συμβαίνει στους ζωντανούς οργανισμούς. Στην πρώτη περίπτωση ο πλούτος είναι μια αντικειμενοποιημένη ποσότητα, στη δεύτερη μια υποκειμενική εμπειρική ποιότητα.

Το χρήμα, οι τραπεζικοί λογαριασμοί και η οικονομική ανάπτυξη δεν είναι τα μόνα που σέρνουν την καινούργια "στοργή" για την δουλειά, που κυριαρχεί στην οικονομική και ψυχολογική πραγματικότητα τα τελευταία 20 χρόνια. Είναι, όμως, ένας καθοριστικός παράγοντας σε κάθε περίπτωση. Η οικονομίστικη ιδεολογία είναι εστιασμένη στο να μας πείσει ότι το να αγαπάει κάποιος τη δουλειά που κάνει σημαίνει λεφτά, και πως λεφτά σημαίνουν ευτυχία. Αυτό είναι μόνο εν μέρει αλήθεια.

Ας ξανακάνουμε την ερώτηση: τι σημαίνει πλούτος; Η μόνη διαθέσιμη απάντηση σ' αυτήν την ερώτηση είναι οικονομική: πλούτος σημαίνει να διαθέτουμε

τα μέσα που μας επιτρέπουν να καταναλώνουμε· βασικά σημαίνει την κατοχή χρήματος, πιστώσεων και εξουσίας. Όμως αυτή είναι μια φτωχή απάντηση, μια μερική απάντηση, ίσως ίσως ακόμα και μια λανθασμένη απάντηση, που προκαλεί μιζέρια σε όλους, ακόμα και σε εκείνους που μπορούν να έχουν μεγάλες ποσότητες απ' τα πιο πάνω.

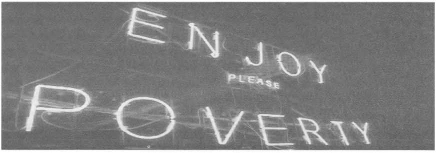
Εύλογα οι δύο ορισμοί του πλούτου βρίσκονται σε σύγκρουση, κι όχι μόνο σαν ορισμοί. Αποτελούν δύο διαφορετικούς τρόπους σχέσης με τον κόσμο, τον χρόνο, το σώμα. Όσο περισσότερο χρόνο χαλάμε για να αποκτήσουμε τα μέσα κατανάλωσης, τόσο λιγότερο έχουμε να απολαύσουμε τον κόσμο. Όσο περισσότερο επενδύουμε τη συναισθηματική μας ενέργεια στη διατήρηση ή στην αύξηση της καταναλωτικής μας δύναμης, τόσο λιγότερο μπορούμε να την επενδύσουμε στη χαρά της ζωής. Είναι γύρω απ' αυτό το ζήτημα - το οποίο αγνοείται εντελώς στις οικονομικές συζητήσεις - που παίζει όλο και σημαντικότερο ρόλο στις υπερκαπιταλιστικές κοινωνίες το θέμα της ευτυχίας και της δυστυχίας. Με στόχο την απόκτηση μεγαλύτερης οικονομικής δύναμης (περισσότερου χρήματος, μεγαλύτερων πιστώσεων) είναι αναγκαία η αφιέρωση όλο και περισσότερου χρόνου στην κοινωνικά ομογενοποιημένη εργασία. Αυτό συνεπάγεται ότι είναι υποχρεωτικό να μειώσουμε τον χρόνο της χαράς και της απόλαυσης, ισόβια. Εάν ο πλούτος εννοείται σαν απόλαυση, μειώνει ανάλογα την αύξηση του πλούτου εννοούμενου σαν οικονομική συσσώρευση...

Μπορούμε τώρα να απαντήσουμε στο ερώτημα: έχουμε ανανεώσει την έννοια μας για τη δουλειά επειδή η οικονομική διάσταση της ζωής έχει γίνει δύσκολη και επειδή η καθημερινή ζωή έγινε μοναχική και ανιαρή. Η ζωή στις μητροπόλεις είναι πια τόσο άσχημη ώστε το μόνο που κάνουμε μ' αυτήν είναι να την πουλάμε έναντι χρημάτων.

...

Η τελευταία φράση έχει ενδιαφέρον επειδή μπορεί να θεωρηθεί φαύλος κύκλος: η ζωή μας είναι χάλια, οπότε προσπαθούμε να την ξεφορτωθούμε δουλεύοντας και πουλώντας την όσο όσο... Αλλά και: προσπαθώντας να ξεφορτωθούμε τη ζωή μας την κάνουμε (τι άλλο;) χάλια...

Κατά τα υπόλοιπα θα μιλούσαμε με λιγότερα λόγια: *η τάξη μας ηττήθηκε εδώ και 3,5 - 4 δεκαετίες· κι όπως συμβαίνει με τους ηττημένους, για όσο καιρό είναι τέτοιοι, οι ζωές μας είναι κατεχόμενες, έχουν αποικιστεί... Η ιδέα της "αυτο-αξιοποίησης" μικροαστικοποιήθηκε, και σέρνεται πίσω απ' τις προσταγές των αφεντικών...*



η ευελιξία και μερικές απ' τις συνέπειές της

Η καινούργια εργασιακή ζωή της Λίντα έχει και αυτή μειονεκτήματα. Το κυριότερο από αυτά είναι η παρουσία ενός μόνιμου νέφους ανησυχίας σχετικά με την εύρεση της επόμενης δουλειάς. Κατά κάποιον τρόπο η Λίντα αισθάνεται απομονωμένη και τρωτή. Ο φόβος μην απολυθεί, για παράδειγμα, την εμποδίζει να εμφανιστεί με το επώνυμό της σ' αυτό το άρθρο.

Η ελευθερία όμως του να είναι αφεντικό του εαυτού της αντισταθμίζει την ανασφάλεια.

Η Λίντα αρχίζει να κτίζει το πρόγραμμά της γύρω απ' τους γιούς της. Αρχίζει να διαλέγει τις δουλειές που αναλαμβάνει. Και αρχίζει να είναι μια πρωτοπόρος της νέας εργατικής δύναμης...

Newsweek, 14 Ιούνη 1993

Ακόμα και τότε που γράφτηκε αυτό το σχόλιο θα πρέπει να υπήρχαν αρκετοί που το θεώρησαν δόλια σαρκαστικό. Από την άλλη μεριά το καθεστωτικό αμερικανικό περιοδικό έπρεπε να κάνει την δουλειά του. Όχι να αρνηθεί ορισμένα ολοφάνερα "μειονεκτήματα" αλλά να προτείνει ότι αυτά δεν είναι τίποτα μπροστά στο "να είσαι αφεντικό του εαυτού σου".

Στην αναδιάρθρωση της εργασίας, απ' τα 80s και ακόμα συστηματικότερα απ' τα '90s και μετά, το να είσαι (ή να νομίζεις ότι είσαι) *"αφεντικό του εαυτού σου"* υπήρξε η πιο λαϊκή και δημοφιλής πλευρά του να είναι *ο εαυτός σου το κεφάλαιό σου* - "κεφάλαιο" με την πλήρη καπιταλιστική έννοια. Η "αυτοαπασχόληση" έμοιαζε να ικανοποιεί, και σε πρώτο χρόνο ικανοποιούσε, τις πιο αντίθετες μεταξύ τους επιδιώξεις. Απ' την εργατική μεριά την επιδίωξη της *αυτοαξιοποίησης*. Απ' τη μεριά των αφεντικών την επιδίωξη *της κατάργησης οποιωνδήποτε διασφαλίσεων* (απέναντι στους εργάτες) είχαν θεσμοθετηθεί στο προηγούμενο Παράδειγμα. Φυσικά, αυτή η "αυτοαπασχόληση", εννοημένη σαν "απασχόληση του Εαυτού ως Κεφαλαίο", συνέπιπτε με τις καινούργιες εργασιακές σχέσεις.

Σε ορισμένα κράτη, όπως για παράδειγμα στην Ιταλία και στην Αγγλία, οι "αυτοαπασχολούμενοι" έγιναν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, αν και οι ίδιοι / ίδιες δεν τοποθετούσαν πια τους εαυτούς τους σ' αυτήν την καταραμένη τάξη. Στην Αγγλία, που είχε υπάρξει φυτώριο του πρώτου κύματος της βιομηχανικής επανάστασης, άρα της μισθωτής σχέσης και της τυποποίησης της εργασίας, η έρευνα εργατικού δυναμικού έδειξε για το 1993 ότι το 38% των απασχολούμενων δεν είχαν προσληφθεί με σχέση σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Το κύριο μέρος αυτού του 38% ήταν part-timers γυναίκες. Σύμφωνα με το διεθνές γραφείο εργασίας και τον Οοσα, η μερική απασχόληση αυξήθηκε τη δεκαετία του '80 σ' όλες τις αναπτυγμένες καπιταλιστικά χώρες, κατά περίπου 30%, φτάνοντας στα τέλη των '80s να αφορά 50 εκατομμύρια εργάτες, εκ των οποίων το 40% στη βόρεια Αμερική.

Εν τω μεταξύ η υλική βάση των καινούργιων σχέσεων εργασίας, δηλαδή των καινούργιων σχέσεων εκμετάλλευσης, ήταν ξανά *και* τεχνολογική. Οι καινούργιες μηχανές, κι όχι μόνον οι υπολογιστές και τα βιομηχανικά αυτόματα / ρομπότ αλλά και οι ραγδαίες εξελίξεις στις τηλεπικοινωνίες, διευκόλυναν νεωτερισμούς όπως ο κα-

τακερμαστισμός της άλλοτε γιγάντιας "αλυσίδας παραγωγής", η αποκέντρωση τομέων και μονάδων και η μεταφορά τους ακόμα και στην άλλη άκρη του κόσμου, η οργάνωση των μεταφορών ή η διαφήμιση και η μεγέθυνση της αγοράς εμπορευμάτων. Οι λαμπερές τεχνολογικές εξελίξεις χρησιμοποιήθηκαν απ' τους ειδικούς των αφεντικών, τις κυβερνήσεις, και διεθνείς οργανισμούς όπως ο Οοσα και το Δντ σαν η "εξήγηση" των τάσεων αύξησης της ανεργίας ή/και της "υποαπασχόλησης", της φτώχιας, της όξυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων, που ήταν οφθαλμοφανείς ήδη απ' την δεκαετία του '80. Σύμφωνα μ' αυτές τις απόψεις η φτώχια, συμπεριλαμβανόμενης της φτώχιας των εργαζόμενων, οφειλόταν στο ότι ενώ η εργασιακή διάρθρωση αναβαθμιζόταν διαρκώς απ' την άποψη του γνωστικού περιεχομένου, ειδικά σε ότι είχε σχέση με τις πληροφορικές εργασίες, η εργατική δύναμη δεν είναι ικανή γι' αυτά τα νέα καθήκοντα, κυρίως λόγω της χαμηλής ποιότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και της ανικανότητάς του να προσφέρει τις νέες δεξιότητες.

Αυτές οι αιτιάσεις ήταν και είναι προσχηματικές. Οι ερευνητές Howell και Wolf, για παράδειγμα, απέδειξαν ότι η αυξανόμενη ζήτηση για υψηλότερες δεξιότητες στην αγορά εργασίας των Ηπα *δεν* ήταν η αιτία της σημαντικής μείωσης του μέσου μισθού των αμερικάνων εργατών απ' το 1973 ως το 1990 (το διάστημα που μελέτησαν): μια πτώση απ' τον εβδομαδιαίο μισθό των 327 δολαρίων το 1973 στα 263 δολλάρια το 1990 - μετρημένα σε αξίες του 1982. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα, έδειξαν ότι η μείωση των μισθών ήταν μεν εντονότερη για τους λιγότερο ειδικευμένους, ή τους ανειδίκευτους, αλλά ακόμα και οι μισθωτοί κολλεγιακής μόρφωσης έμειναν μισθολογικά στάσιμοι απ' τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μετά.

Έτσι, και τα νούμερα κάτι δείχνουν, ο μέσος μισθός των ανδρών εργατών στις Ηπα άρχισε να πέφτει απ' το 1973 και μετά, και ως το 1993 είχε πέσει απ' τα 34.048 δολάρια το χρόνο στα 30.407. Οι μισθοί των γυναικών, που μπήκαν μαζικά στην παραγωγή, στήριζαν μεν το οικογενειακό εισόδημα, αλλά απ' τις αρχές της δεκαετίας του '80 άρχισαν να πέφτουν κι αυτοί. Την ίδια αυτή η εικοσαετία, 1973 έως 1993, το πραγματικό κεφαλήν αεπ (αυτός ο λογιστικός τρόπος υπολογισμού του πλούτου) αυξήθηκε στις Ηπα κατά 29%. Τι σήμαινε αυτή η τεράστια δυσαναλογία ανάμεσα στη θεαματική αύξηση του παραγόμενου πλούτου και στην έντονη πραγματική μείωση των μισθών; Σήμαινε κάτι πολύ απτό από ταξική άποψη: ότι το 1% των πλουσιότερων αμερικάνων κατείχε, στις αρχές των '90s, το 40% του πλούτου στις Ηπα, ένα ποσοστό διπλάσιο σε σχέση μ' εκείνο στα μέσα των '70s, και παρόμοιο μ' εκείνο που κατείχε το ίδιο κορυφαίο 1% στα τέλη της δεκαετίας του 1920, πριν το ξέσπασμα της τότε Μεγάλης Κρίσης.

Επιπλέον αυτών, αντίστροφα απ' τους μισθούς, άρχισε να αυξάνει ο χρόνος εργασίας. Το 1996 ο μέσος εργάτης δούλευε 148 ώρες περισσότερες τον χρόνο απ' τον αντίστοιχο μέσο εργάτη του 1973. Σύμφωνα με τις μετρήσεις του γραφείου στατιστικών εργασίας των Ηπα, το ποσοστό των μισθωτών που δούλευαν πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα, πήγε από 13% το 1976 στο 19% το 1998. Αυτά στη "λευκή" οικονομία, και όχι ομοιόμορφα: την ίδια περίοδο εκείνοι κι εκείνες που δεν μπορούσαν, ακόμα κι αν ήθελαν, να βρουν κάτι παραπάνω από μερικές ώρες δουλειάς την ημέρα ή την εβδομάδα, αυξανόταν επίσης.

Η μαζική υποτίμηση της εργασίας ήταν το εύλογο ζητούμενο του πολιτικού και τεχνικού ελέγχου σε βάρος της, ελέγχου που αποκαταστάθηκε χάρη στην αποδιάρθρωση / αναδιάρθρωση· δεν θα πρέπει να μας εκπλήσσει, λοιπόν, ότι αυτή η υποτίμηση επιτεύχθηκε και μάλιστα γρήγορα, ήδη απ' τα '80s. Όπως θα δούμε σε επόμενα τεύχη των κόκκινων σελίδων, αυτή η μεγάλη επιτυχία των αφεντικών ήταν η αιτία και η αφετηρία της κρίσης που ξεμασκαρεύτηκε και κορυφώθηκε το 2007 - 2008· και συνεχίζεται με διάφορες μορφές σήμερα.

Πριν όμως θα πρέπει να επιμείνουμε σε ορισμένα σημεία αυτής της αναδιάρθρωσης. Ένα απ' αυτά είναι η *τριτογενοποίηση*· η θεαματική αύξηση του τομέα των υπηρεσιών σ' αυτό που ονομάστηκε "μεταβιομηχανικός" καπιταλισμός.



τριτογενοποίηση...[5]

Στο *τέταρτο τετράδιο για εργατική χρήση*, του Block (Σεπτέμβρης 2011), μεταξύ άλλων υπήρχε και ο πιο κάτω πίνακας, που αφορά την εξέλιξη της κατανομής των μισθωτών στους τρεις βασικούς τομείς του καταμερισμού εργασίας, σε μια σειρά ευρωπαϊκά κράτη:

	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Αγγλία						
πρωτογενής	2,8	2,6	2,5	2,2	2,0	1,5
δευτερογενής	40,4	37,7	31,6	32,3	27,4	25,3
τριτογενής	56,8	59,7	65,8	65,5	70,6	73,2
Αυστρία						
πρωτογενής	12,5	10,5	9,0	7,9	7,4	6,2
δευτερογενής	40,9	40,3	38,1	36,8	30,3	29,8
τριτογενής	46,6	49,3	52,9	55,3	62,3	64
Γαλλία						
πρωτογενής	10,3	8,7	7,6	5,9	5,0	4,3
δευτερογενής	38,6	35,9	32,0	27,5	24,6	22,8
τριτογενής	51,1	55,4	60,4	66,5	70,4	72,9
Γερμανία						
πρωτογενής	6,8	5,3	4,6	4,0	3,0	2,4
δευτερογενής	45,4	43,7	41,0	36,7	32,7	28,6
τριτογενής	42,0	51,0	54,4	59,2	64,3	68,9
Ιταλία						
πρωτογενής	16,7	14,3	11,2	7,5	6,0	4,8
δευτερογενής	39,2	37,9	33,6	32,4	31,0	29,6
τριτογενής	44,1	47,8	55,2	60,2	63,0	65,6
Ισπανία						
πρωτογενής	22,1	19,3	18,3	10,5	7,9	6,6
δευτερογενής	38,4	36,1	31,7	30,6	28,2	29,7
τριτογενής	39,6	44,6	49,9	58,9	64,0	63,7
Ελλάδα						
πρωτογενής	35,2	30,3	28,9	22,8	19,6	16,7
δευτερογενής	27,9	30,2	27,4	27,0	24,5	24,1
τριτογενής	36,8	39,5	43,7	50,2	55,9	59,1

Ο πίνακας δείχνει αυτό που έχουμε αναφέρει ήδη: ότι διαφορετικά καπιταλιστικά κράτη, με διαφορετικές αρχικές αναλογίες και με διαφορετικούς ρυθμούς, στην 25ετία 1975 - 2000, οργάνωσαν την εργασία με την ίδια τάση: μείωση στον πρωτογενή και στον δευτερογενή, σημαντική αύξηση στον τριτογενή.[6] Ωστόσο αυτή η σημαντική αλλαγή δεν είναι απλά τεχνική. Είναι στρατηγικά πολιτική, και έχει διάφορες συνέπειες αλλά και οργανωτικά, ιδεολογικά, κ.α. συστατικά, που έχουν άμεση σχέση τόσο με τον έλεγχο όσο και με την υποτίμηση (με διάφορους τρόπους) της εργασίας.

Στην αφετηρία της αλλαγής υπάρχει πάλι εκείνη η εκρηκτική *άρνηση στην εργασία* στην οποία αφιερώσαμε προηγούμενα τεύχη των κόκκινων σελίδων· και, κυρίως, η εκρηκτικότητα της άρνησης *στη βιομηχανική εργασία*. Ο δευτερογενής είναι βασικά *μεταποίηση*: επεξεργασία, κατεργασία και διαμόρφωση πρώτων υλών. Στη διάρκεια κάθε κύκλου μεταποίησης, οι εργάτες έχουν μπροστά τους τα υλικά και τις μηχανές· και πίσω τους τους επιτηρητές και την διοίκηση. Αυτό το "άψυχο" τμήμα της βιομηχανικής εργασίας, δηλαδή τα υλικά (συμπεριλαμβανόμενων των εξαρτημάτων) και οι μηχανές, στη διάρκεια των χιλιάδων επεισοδίων άρνησης της βιομηχανικής εργασίας, *ήταν ο εύκολος και προσιτός στόχος*. Το εργατικό σαμποτάζ, λιγότερο ή περισσότερο οργανωμένο, προκάλεσε τεράστιες φθορές και ανάλογες ζημιές στους εργοδότες, αφού μεγάλο ποσοστό απ' τα τελικά προϊόντα ήταν ηθελημένα (απ' τους εργάτες) ελαττωματικό, ακατάλληλο για χρήση, μισοκατεστραμμένο. Αν το κίνητρο αυτών των πρακτικών ήταν η εκδίκηση (απέναντι στα αφεντικά, τους κολασμένους ρυθμούς των γραμμών συναρμολόγησης, στη μονότονη και εντατική δουλειά), το αποτέλεσμά της ήταν εξίσου συντριπτικό: η υπεραξία που είχε ενσωματωθεί σ' αυτά τα προϊόντα / εμπορεύματα *δεν* μπορούσε να πραγματοποιηθεί στην αγορά, εξαιτίας - ακριβώς - της ελαττωματικότητας. Οι ζημιές των επιχειρήσεων εκτοξεύτηκαν, όπως και η έκθεσή τους έναντι των πελατών τους.

Ο G. Kaffentzis σ' ένα κείμενο του 1980[7] αποδίδει την έκρηξη του τριτογενούς στο κύμα των γυναικείων αρνήσεων που είχαν προηγηθεί, στα '60s και '70s:

... Στις γυναίκες που είπαν "Hit the road, Jack" το κεφάλαιο απάντησε με την δουλειά στον "τομέα υπηρεσιών". Η αυξανόμενη άρνηση των γυναικών και της νεολαίας να αποδεχθούν τις σχέσεις του Οιδιπόδειου μισθού, επέβαλε μια ριζική αναδιοργάνωση του μισθού και της δομής της εργασίας. Η ενέργεια που απελευθερώθηκε από την εξέγερση των γυναικών ενάντια στα "οικιακά" και την απλήρωτη εργασία τους στο σπίτι έγινε η αφετηρία για μια τεράτια επέκταση του τομέα χαμηλής οργανικής σύνθεσης... Η γυναικεία εξέγερση, την ίδια στιγμή που σήμαινε την απελευθέρωσή τους από τον Οιδιπόδειο μισθό, άνοιγε ένα καινούργιο δρόμο για την καπιταλιστική ανάπτυξη.

Ο "Οιδιπόδειος" μισθός είναι ο μισθός που πληρώνεται ο αρσενικός εργάτης για την αναπαραγωγή του, μισθός ο οποίος, με έναν κρυφό τρόπο, χρειάζεται και για την αναπαραγωγή της γυναίκας του και των παιδιών του, και του δίνει την πραγματική του δύναμη πάνω τους. Η δομή της πυρηνικής οικογένειας κρύβεται σ' αυτόν τον μισθό, όλο το σύμπλεγμα σχέσεων δύναμης ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες συμψηφίζεται σε ένα ποσό.

... Ο μισθός, λένε οι οικονομολόγοι, είναι η "τιμή της εργασίας", αλλά τιμή για ποιό πράγμα; Πέντε δολάρια για μια μέρα, 200 δολάρια για μια βδομάδα, 10.000 για ένα χρόνο, 400.000 για μια ζωή... τι πληρώνει το χρήμα αυτό σε σχέση με το χρόνο; Μπορεί οποιοδήποτε ποσό να πληρώσει ολόκληρη την ζωή σου;

Ο Μαρξ είχε αυτή τη γνώμη, αλλά έκανε λάθος. Γιατί η παραγωγή της δυνατότητας να δουλεύεις, η παραγωγή της εργατικής δύναμης, δεν περιορίζεται μόνο σε μια χούφτα εμπορευμάτων. Περιλαμβάνει και όλη αυτή την τεράστια μικροκλίμακα, που είναι γυναικεία, απλήρωτη και γι' αυτό αόρατη. Οικιακά... από το ωμό στο μαγειρεμένο... το πλύσιμο, το γαμήσι, η ψυχραιμία, το κραγιόν, ο θερμοστάτης, η γέννηση, τα παιδιά, το να τα μάθεις να μη χέζουν στο χωλ, το να περιθάλπτεις τους συναχωμένους, το να βλέπεις τον καρκίνο να μεγαλώνει, ακόμα και το να απαγγέλεις λυρικά ποιήματα για να κατευνάσεις την σχιζοφρένια του συζύγου.... Οπωσδήποτε ο Μάρξ αναγνωρίζει πως υπάρχουν "ιστορικά και ηθικά στοιχεία" στην ποσότητα των αναγκαίων για την επιβίωση, αλλά είναι σίγουρο πως η υπηρέτριά του και η Jenny δεν του κόστιζαν τίποτα.

... Δεν υπάρχει τίποτα αυτόματο στην επιβίωση, αντίθετα πρόκειται κι εδώ για δουλειά, κι όταν οι γυναίκες της οικογένειας αρνούνται να την κάνουν, κάποιος άλλος πρέπει να βρεθεί. Πάρτε για παράδειγμα το φαγητό... οπωσδήποτε η τιμή του επηρρεάζει σημαντικά το ύψος του μισθού, αλλά ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας προκύπτει απ' την ερώτηση "ωμό ή μαγειρεμένο"; Ποιός θα το μαγειρέψει λοιπόν, ποιός θα το σερβίρει, και ποιός θα σου πιάσει την κουβέντα κάνοντάς σου παρέα την ώρα που τρως; Η μαμά; Όλο και περισσότερο αυτή η δουλειά πέφτει στη νεαρή βιετναμέζα πίσω απ' την μπάρα των McDonalds, μιας και τουλάχιστον τα μισά απ' τα γεύματα στις ηπα τρώγονται έξω "απ' το σπίτι".

Ο "τομέας των υπηρεσιών" βρίσκεται στον αντίποδα της "ενεργειακής / πληροφορικής" οικονομίας, και είναι ο τομέας της ανάπτυξης μέσα στην κρίση. Αυτός ο τομέας δεν είναι τίποτα άλλο από την επέκταση και κοινωνικοποίηση της γυναικείας δουλειάς στο σπίτι. Στην Κεϋνσιανή περίοδο "οι θεσμοί του κράτους" - σχολεία, νοσοκομεία, φυλακές και στρατός - ήταν συμπληρώματα του σπιτιού. Είχαν το καθήκον να επεμβαίνουν εκεί που η γυναικεία δουλειά αποτύγχανε, ή αναλάμβαναν να τελειοποιήσουν και να τυποποιήσουν την δουλειά της... Αυτή η δουλειά που ήταν συμπυκνωμένη με αόρατο τρόπο στην αλυσίδα συναρμολόγησης, εμφανίζεται πλέον σαν εργασία στον τομέα υπηρεσιών.

Παρότι, πράγματι, η γυναικεία χειραφέτηση απ' τα "οικιακά" και τους συναφείς ρόλους είχε μια διπλή επίδραση στην οργάνωση της εργασίας μετά τα '70s (αφ' ενός άφησε ένα κενό "παροχής κατ' οίκον υπηρεσιών" και "παροχής υπηρεσιών επιβίωσης" γενικά, και αφ' ετέρου μεγάλωσε την προσφορά γυναικείων εργατικών χεριών και μυαλών στην επίσημη αγορά εργασίας), η εκρηκτική ποσοτική μεγέθυνση των υπηρεσιών δεν είχε να κάνει μόνο μ' αυτό. Ο καπιταλισμός της διασκέδασης, ο καπιταλισμός της υγείας και ο καπιταλισμός του τουρισμού, για να αναφέρουμε μόνο τρία παραδείγματα, αναπτύχθηκαν ραγδαία *όχι* εξαιτίας της γυναικείας χειραφέτησης αλλά εξαιτίας πολύ περισσότερων παραγόντων.

Επιπλέον, ο τομέας των υπηρεσιών *δεν* είναι στον αντίποδα της "πληροφορικής" οικονομίας αλλά στην καρδιά του.

Η σύλληψη της μορφής "υπηρεσία" σαν εκείνης που θα ήταν (και έχει αποδειχθεί ως τώρα) ικανή να μετριάσει σημαντικά ή και να εξαφανίσει το σαμποτάζ σαν έκφανση του ταξικού ανταγωνισμού, βρίσκεται σ' αυτό το ειδικό χαρακτηριστικό της: φέρνει τον *πελάτη* άμεσα ή έμμεσα ακριβώς μπροστά στον εργάτη. Η μετατόπιση απ' την "κατεργασία" στην "υπηρεσία" αφορά αυτήν την στρατηγική σημασίας "είσοδο" του πελάτη, είτε με άμεσο φυσικό τρόπο είτε με έμμεσο, μέσα στους χωροχρόνους εργασίας. Ο πελάτης (αποδέκτης της υπηρεσίας) εισέρχεται σαν επιτηρητής, και μάλιστα ο πιο αποφασιστικός και απαιτητικός: η κακή ποιότητα υπηρεσιών εντοπίζεται άμεσα, πρόσωπο με πρόσωπο. Το εργατικό σαμποτάζ, που στον δευτερογενή τομέα, απέναντι στα πράγματα (υλικά και μηχανές), εκδηλωνόταν με τρόπους εξαιρετικά εφευρετικούς, αποτελεσματικούς και συχνά αδύνατο να εμποδιστούν απ' τους επιτηρητές, στον τομέα των υπηρεσιών κτυπάει πάνω στον τοίχο του "δίκιου του πελάτη". Κτυπάει τόσο πολύ ώστε συχνά δεν έχει σημασία αν το αφεντικό ή ο προσωπάρχης έχουν "δίκιο" ή αν είναι καν και καν παρόντες. Αρκούν οι πελάτες.

Φαίνεται κοινότοπο (τώρα πια) αλλά αξίζει να το σκεφτούμε περισσότερο. Ακόμα και σε κοινωνίες με κυρίαρχη παραγωγή την πρωτογενή (γεωργία, κτηνοτροφία) και έναν δευτερογενή τομέα χειρωνακτικής μαστοριάς (διάφορων ειδών κατασκευαστές) υπήρχαν υπηρεσίες. Απ' το εμπόριο ως τους κατ' οίκον υπηρέτες / δούλους, τους διασκεδαστές των αρχόντων, τους μεταφορείς και τους χαμάληδες, τους γιατρούς, τις πουτάνες, τους μάγους και τους παπάδες. Η παροχή υπηρεσιών ήταν πάντα δια-προσωπική. Και ανάλογα με το κύρος (δηλαδή την αναγνωρισμένη ειδικότητα, άρα τον καταμερισμό εργασίας) εκείνων που παρείχαν υπηρεσίες, το "δίκιο του πελάτη" είχε μεταβαλλόμενη ισχύ· όμως ποτέ δεν ήταν έξω απ' το λογαριασμό.

Η δευτερογενοποίηση, δηλαδή τα δύο διαδοχικά κύματα "βιομηχανικών επαναστάσεων" τον 19ο και τον 20ο αιώνα, δεν εξαφάνισε την παροχή υπηρεσιών, όπως δεν εξαφάνισε και την πρωτογενή παραγωγή. Τροποποίησε όμως ριζικά το εργασιακό μοντέλο *γενικά.* Η βιομηχανική επανάσταση έβαλε τη μηχανή στο κέντρο της "παραγωγής αξίας" και τον χειρισμό της στο κέντρο της "εργασιακής διαδικασίας". Οπωσδήποτε υπήρξαν τομείς του τριτογενούς που μηχανοποιήθηκαν μεν αλλά σε μικρό βαθμό, σε σχέση με τις μηχανές των εργοστασίων: οι γραφομηχανές και, αργότερα, τα τηλέφωνα άλλαξαν τις δουλειές γραφείου· οι ατμομηχανές και τα ατμόπλοια (και στη συνέχεια τα ι.χ.) άλλαξαν ριζικά τις μεταφορές και τις μετακινήσεις· ο ηλεκτρισμός και οι ηλεκτρικές οικιακές συσκευές άλλαξαν την καθημερινή ζωή, ακόμα και τις κατ' οίκον παρεχόμενες υπηρεσίες (την δουλειά των υπηρετριών).

Η τριτογενοποίηση, κάνοντας μια ριζική αλλαγή, έθεσε στο κέντρο μια "ζωντανή μηχανή": τον πελάτη. Όχι μόνο στον τυπικά τριτογενή αλλά στο σύνολο της καπιταλιστικής παραγωγής· αρκεί να θυμηθούμε ορισμένες λειτουργικές καινοτομίες του *τογιοτισμού* στην οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής / εργασίας.[8] Αυτή η αλλαγή συνοδεύτηκε από ένα τεράστιο άλμα μηχανοποίησης: αφ' ενός αλλαγές στο μηχανικό υπόστρωμα της τυπικής βιομηχανίας, αφ' ετέρου γενική μηχανοποίηση σχεδόν των πάντων.

Η εγκατάσταση του "πελάτη" στο κέντρο των εργασιακών διαδικασιών (όσων περισσότερων, τέλος πάντων, είναι δυνατόν) δεν ήταν απλά η εγκατάσταση ενός *εξω-εργασιακού* επιτηρητή. Ήταν, επιπλέον, η εγκατάσταση ενός ρόλου τον οποίο θα μπορούσε να παίζει κάθε μισθωτός, έξω απ' την δική του δουλειά. Η διαμόρφωση του ψυχοσυναισθηματικού δίπολου "άλλοτε είμαι εργάτης - άλλοτε είμαι πελάτης" σε κάθε έναν και κάθε μία χωριστά, σαν ένα είδος εσωτερικής, ιδεολογικής επιτήρησης, θα μπορούσε να φρενάρει αν όχι κάθε μορφή άρνησης εργασίας, σίγουρα τις πιο επιθετικές, ανταγωνιστικές και καταστροφικές τέτοιες. Κι ακριβώς αυτό έχει συμβεί: ο μεν πελάτης είναι παντού (το βεβαιώνουν οι πάντες - σαν - πελάτες) ο δε εργάτης των υπηρεσιών πουθενά (και πάλι το επιβεβαιώνουν σχεδόν οι πάντες - σαν εργάτες - ανάμεσα - σε - φάσεις - πελάτη). Αυτό συνεπάγεται ότι το 60%, το 65%, το 70%, το 75% της σύγχρονης εργατικής τάξης στον αναπτυγμένο καπιταλισμό (με βάση τον πίνακα της σελ. 24) είναι ανύπαρκτο· σύμφωνα, μάλιστα, με τη γνώμη αυτής ακριβώς της σύγχρονης εργατικής τάξης!

...και τριτοκοσμοποίηση

Ορισμένοι υποστηρίζουν, όχι εντελώς άδικα, ότι απ' την στιγμή που μεγάλο μέρος της εργασίας στον αναπτυγμένο καπιταλιστικά κόσμο έπαψε να είναι η κατεργασία πρώτων υλών και η κατασκευή αντικειμένων και έγινε παροχή υπηρεσιών, χάθηκε η ιστορική υλική αναπαράσταση αφενός της "αξίας" της εργασίας και αφετέρου το μέτρο τη εκμετάλλευσής της. Πως μπορεί να μετρηθεί η (κοινωνική) αξία της αποστολής e mail από μια γραμματέα και, κατά συνέπεια, πως μπορεί να γίνει απτή η απόσπαση υπεραξίας απ' το αφεντικό της;

Το ενδιαφέρον είναι πως τέτοιου είδους ερωτήματα θα μπορούσαν να είναι έγκυρα και έναν αιώνα πριν! Πως, άραγε, θα μπορούσε να μετρηθεί η (κοινωνική) αξία της δουλειάς του ταχυδρόμου ή του τηλεγραφητή και, κατά συνέπεια, πως θα μπορούσε να γίνει απτή στις συνειδήσεις των ταχυδρόμων και των τηλεγραφητών η εκμετάλλευσή τους;

Ευτυχώς οι ταχυδρομικοί και οι τηλεγραφητές, όπως επίσης οι δάσκαλοι και οι σιδηροδρομικοί, φιγούρες του τριτογενή τομέα στις αρχές του 20ου αιώνα, δεν έπεσαν σ' αυτό το σφάλμα, να ψάχνουν δηλαδή να βρουν διαχωρισμένα "τι παράγουν" και "αν τους εκμεταλλεύονται ή όχι". Το αποδεικνύουν οι αγώνες τους, συχνά σκληροί.

Στον "μεταβιομηχανικό" καπιταλιστικό καταμερισμό εργασίας, με την ηγεμονία του τριτογενούς και την ανάδειξή του σε γενική καθοδηγητική αρχή και καθολικό υπόδειγμα, είναι ακόμα πιο δύσκολο να βρεθεί "θέση - θέση" η ακριβής εκμετάλλευση της κάθε φορά "συγκεκριμένης" εργασίας. Όμως το ίδιο περίπου συνέβαινε και μέσα στο Ταιηλορικό / Φορντικό εργοστάσιο, εάν προσπαθούσε κανείς να απαντήσει για κάθε τμήμα και για κάθε πόστο χωριστά: ο βαφέας ή ο συγκολλητής, τελικά, "τι παρήγαγαν"; Η πραγματικότητα είναι ότι η απάντηση δεν βρίσκεται μέσω αυτού του μοριακού, κομματιασμένου εμπειρισμού, αλλά μέσα απ' την συνειδητοποίηση ότι μέσα από κάθε αναδιάρθρωση και κάθε Αλλαγή Παραδείγματος η καπιταλιστική παραγωγή γίνεται όλο και περισσότερο διασυνδεμένη, όλο και πιο σύνθετη (σε ότι αφορά τις επιμέρους δουλειές), όλο και περισσότερο *κοινωνική*.

Ο G. Caffentzis, στο κείμενο που μνημονεύσαμε νωρίτερα, υπογραμμίζει με οξυδέρκεια αυτήν ακριβώς την κοινωνικότητα φωτίζοντάς την απ' την μεριά του κεφάλαιου, σε ότι αφορά την απόσπαση και την "κυκλοφορία" της υπεραξίας. Οι τονισμοί δικοί μας:

... Ας πάρουμε τρία παραδείγματα: ένα πυρηνικό εργοστάσιο, ένα εργοστάσιο αυτοκινήτων, και ένα καφέ μπαρ. Το καθένα είναι μια μηχανή με διαφορετικές ανάγκες και διαφορετικές εκροές, διαφορετική παραγωγή. Το μπαρ χρειάζεται Jack Daniels ενώ το πυρηνικό εργοστάσιο χρειάζεται εμπλουτισμένο U235· αν το μπαρ σερβίρει και κρύα πιάτα χρειάζεται έναν σβέλτο μπουφετζή, ενώ η αυτοκινητοβιομηχανία χρειάζεται χύτες, μονταδόρους και εργάτες αλυσίδας. Όλα αυτά τα "χρειάζεται" έχουν καταγωγή από ταξικούς αγώνες. Το πυρηνικό εργοστάσιο "χρειάζεται" επιπλέον μια υπηρεσία εποπτών που να επιβλέπει το παραμικρό λάθος στους χειρισμούς· η αυτοκινητοβιομηχανία "χρειάζεται" φύλακες στις εισόδους και υπολογιστές που να ρυθμίζουν την ταχύτητα της αλυσίδας ώστε να παρακάμπτονται τυχόν καθυστερήσεις· το μπαρ "χρειάζεται" καθαρίστριες που να μην ξέρουν να μιλήσουν τη γλώσσα του τόπου... Γιατί η "μνήμη" των ταξικών αγώνων, το λιγότερο, είναι διαρκώς παρούσα.

... Κάθε συγκεκριμένο μίγμα νεκρής και ζωντανής εργασίας, ενέργειας και έργου σ' αυτά τα τρία παραδείγματα, μπορεί να μετρηθεί με μια μαθηματική αναλογία που χοντρικά αντιστοιχεί στην αξία του πάγιου κεφαλαίου (την αξία των μέσων παραγωγής) και στην αξία της εργατικής δύναμης (την αξία του μισθού) που εμπλέκονται στις επιμέρους παραγωγές των παραδειγμάτων μας. Ο τυπικός εργαζόμενος του πυρηνικού εργοστασίου αξιοποιεί στο λογαριασμό του (δηλαδή: του αναλογεί απ' το σύνολο των "παγίων" του εργοστασίου) έναν εξοπλισμό 300.000 δολαρίων. Ο τυπικός εργάτης της αυτοκινητοβιομηχανίας νταραβερίζεται αναλογικά με μηχανολογικό εξοπλισμό 30.000 δολαρίων. Και ο τυπικός εργάτης του μπαρ χρησιμοποιεί εξοπλισμό 3.000 δολαρίων, τόσο του αναλογεί απ' τα "μέσα παραγωγής" εκεί. Τώρα μπορούμε να παρατηρήσουμε πως υπάρχει μια διαστρωμάτωση των μισθών, που αντιστοιχεί στην αξία της "επένδυσης παγίου κεφαλαίου ανά εργαζόμενο". Ο μισθός του εργάτη στο πυρηνικό εργοστάσιο είναι οπωσδήποτε ανώτερος από τον μισθό του εργάτη της αυτοκινητοβιομηχανίας. Και ο μισθός του εργάτη στο μπαρ είναι σαφώς κατώτερος, έστω κι αν ελπίζει να ρεφάρει απ' τα μπουρμπουάρ.

... Είναι τώρα ξεκάθαρο στον εργάτη της αυτοκινητοβιομηχανίας πως η επιτάχυνση της αλυσίδας αυξάνει την παραγωγή σε αυτοκίνητα και άρα τα κέρδη της όποιας general motors. Η σχέση ανάμεσα στην υψηλή επένδυση (σε μηχανές), την ένταση της εργασίας, την παραγωγικότητα και, σε τελευταία ανάλυση, τον βαθμό εκμετάλλευσης όπως αυτός εικονογραφείται με τα περισσότερα αυτοκίνητα που φεύγουν από το προαύλιο, είναι διαυγής. Π ρ ό κ ε ι τ α ι γ ι α τ ο μ ο ν τ έ λ ο τ η ς α π ό σ π α σ η ς τ η ς σ χ ε τ ι κ ή ς υ π ε ρ α ξ ί α ς: η ε κ μ ε τ ά λ λ ε υ σ η τ η ς ε ρ γ α σ ί α ς ο ξ ύ ν ε τ α ι μ έ σ ω τ η ς ε ν τ α τ ι κ ο π ο ί η σ ή ς τ η ς ε ν τ ό ς τ ο υ σ υ μ φ ω ν η μ έ ν ο υ ω ρ α ρ ί ο υ, κ ι α υ τ ή η ε ν τ α τ ι κ ο π ο ί η σ η ε ξ α σ φ α λ ί ζ ε τ α ι μ έ σ ω τ η ς β ε λ τ ί ω σ η ς τ ω ν μ η χ α ν ο λ ο γ ι κ ώ ν χ α ρ α κ τ η ρ ι σ τ ι κ ώ ν κ α ι δ υ ν α τ ο τ ή τ ω ν τ ο υ "π α γ ί ο υ κ ε φ α λ α ί-

ου". Ο εργάτης εδώ μπορεί να δεί την εκμετάλλευσή του στην ταχύτητα της αλυσίδας.

Στον τομέα της "χαμηλής οργανικής σύνθεσης", εκεί που ο "πάγιος εξοπλισμός" είναι φτηνός, στο παράδειγμα του μπαρ, η επέκταση της εργάσιμης ημέρας είναι πολύ σημαντική. Εδώ βρισκόμαστε στο μοντέλο της απόσπασης της απόλυτης υπεραξίας, όπου "η δουλειά βγαίνει" σε μεγάλο βαθμό χάρη στην "ενέργεια" που είναι ενσωματωμένη στον ίδιο τον εργάτη, κι όχι στην μηχανή του καφέ, το cd player, τον υπολογιστή ή το τηλέφωνο. Είναι η ενέργεια που ονομάζεται "κέφι" αν αυτό ζητάει το συγκεκριμένο πόστο, "ευχάριστη διάθεση" πιο δίπλα, "χαμόγελο και τσαχπινιά" - ή "αντοχή" αν βρίσκεται κρυμένος πίσω απ' το παραβάν, σε κάποιο υπόγειο ή σε κάποιο φορτηγό μεταφοράς "πρώτων υλών" διασκέδασης. Το ζήτημα είναι πως εδώ ο εργάτης / η εργάτρια δεν μπορεί να "δει" χειροπιαστά, "αντικειμενικοποιημένη" την υπεραξία (του / της). Το αφεντικό του μαγαζιού είναι διατεθειμένο να ξεκάνει τους εργάτες του απ' την υπεργασία, και στο τέλος θα παραπονιέται πως "δεν βγάζει τίποτα". Θα εμφανίζεται το ίδιο απελπισμένο μ' αυτούς: είναι τα καυτά δάκρυα των "μικροαφεντικών", του "σκληρά εργαζόμενου" χαμηλής οργανικής σύνθεσης τομέα του κεφάλαιου. Τα δάκρυα που σφουγγαρίζει καθημερινά η αλλοδαπή καθαρίστρια.

Και βέβαια έχουμε και τον τομέα της "υψηλής οργανικής σύνθεσης": το πυρηνικό εργοστάσιο. Εδώ παράγονται μεγάλα κέρδη, αλλά ένα σημαντικό μέρος της ενέργειας που μετατρέπεται σε έργο δεν προκύπτει "άμεσα" από το οκτάωρο των ίδιων των εργαζόμενων, παρότι η δική τους "ενεργητική συμμετοχή" δεν είναι καθόλου αμελητέα! Αν λάβουμε υπόψη μας πως εδώ έχουμε την μεγαλύτερη αναλογία "παγίου κεφαλαίου προς εργασία" και τους υψηλότερους μισθούς, παραμένει ένα ερώτημα: από πού προκύπτουν τα κέρδη σ' αυτόν τον τομέα;

Ο μηχανισμός που μεταφέρει την υπεραξία από τους τομείς της "χαμηλής οργανικής σύνθεσης" του κεφαλαίου στους τομείς "υψηλής οργανικής σύνθεσης" είναι οι τιμές. Οι τιμές των εμπορευμάτων κάθε τομέα. Αυτή είναι η απάντηση που δίνει το απρόσωπο κεφάλαιο στους εργάτες των μπαρ, των εστιατορίων, των μεταφορών ή των οικοδομών όταν αναρωτιούνται "που είναι η υπεραξία μας". Το κεφάλαιο, σαν κοινωνικό κεφάλαιο, απαντάει "Εγώ είμαι Εγώ, Εγώ είμαι Παντού". Οι τιμές των εμπορευμάτων του τομέα υψηλής οργανικής σύνθεσης είναι πάντα υψηλότερες από την αξία τους, εννοώντας σαν αξία τον ενσωματωμένο χρόνο εργασίας που περιέχουν. Αντίθετα οι τιμές των εμπορευμάτων χαμηλής οργανικής σύνθεσης είναι πάντα χαμηλότερες από την αξία τους. Το αφεντικό της Αλίκης παραπονιέται στην εξοντωμένη απ' την 10ωρη ή 12ωρη δουλειά Αλίκη πως "δεν τα βγάζει πέρα". Αλλά από τα "έσοδα" του θα πληρώσει εμπορεύματα προερχόμενα είτε από τομείς "μέσης οργανικής σύνθεσης" είτε από τομείς "υψηλής οργανικής σύνθεσης". Κατ' αυτόν τον τρόπο θα μεταφέρει τμήματα της υπεραξίας που απέσπασε απ' την Αλίκη στην

"πραγματοποίηση της υπεραξίας" των άλλων τομέων. Γιατί βέβαια τα εμπορεύματα (όλα τα εμπορεύματα) πρέπει να πουληθούν, να μετατραπούν σε χρήμα, για να "γίνει πραγματικότητα" με όρους καπιταλιστικής κερδοφορίας η κλεμμένη εργασία που περικλείουν. Αυτό που ισχύει για το ουίσκυ με πάγο και το αυτοκίνητο ισχύει και για την πυρηνική ενέργεια: πρέπει να πουληθούν, πρέπει κάποιος να τα αγοράσει.

Αυτό που σημειώνει ο Caffentzis είναι ότι η καπιταλιστική κερδοφορία (δηλαδή η καπιταλιστική εκμετάλλευση της εργασίας) είναι ένα *κύκλωμα* κι όχι ένα άθροισμα περιπτώσεων και υποπεριπτώσεων· και ότι για κάθε περιοχή αύξησης των παγίων (δηλαδή των νέων μηχανών) και απόσπασης *σχετικής υπεραξίας* - "υψηλή οργανική σύνθεση" την ονομάζει - χρειάζεται να υπάρξει μια άλλη περιοχή "χαμηλής οργανικής σύνθεσης", δηλαδή εντατικοποίησης της απόσπασης *της απόλυτης υπεραξίας*. Να θυμίσουμε τι σημαίνει αυτό το τελευταίο; Σημαίνει αύξηση του χρόνου εργασίας, ακόμα και μέχρι εξάντλησης, με τον μικρότερο δυνατό μισθό.

Κατ' αρχήν, επ' αυτού, μπορείτε να γυρίζετε στις σελίδες 9 και 22 αυτού του τεύχους. Ή μπορείτε να θυμηθείτε την πραγματικότητα ακόμα και στον τωρινό, σε κρίση, ελληνικό καπιταλισμό, με τις υποχρεωτικές (ή τις εθελοντικές) και συχνά απλήρωτες υπερωρίες.

Όμως επειδή η απόσπαση της απόλυτης υπεραξίας στους τομείς "χαμηλής οργανικής σύνθεσης" είναι τόσο κεντρική ξανά για τη γενική καπιταλιστική κερδοφορία, τα αφεντικά τραβάνε τον "δρόμο" τους ως τα όριά τους - εφόσον και όπου δεν συναντούν αξιόλογη αντίσταση. Κι εδώ απλώνεται η φρικτή και αόρατη πραγματικότητα εκείνου που λέγεται "επανεμφάνιση της δουλείας στον αναπτυγμένο κόσμο" - και επέκτασή της στον "αναπτυσσόμενο". Της κανονικής δουλείας· δεν πρόκειται για λεκτική υπερβολή. Απ' τα κολαστήρια των ντοματοχώραφων στην Ιταλία[9] ως την μαζικοποίηση της εργασίας των φυλακισμένων· απ' τις φυλακές γυναικών των κυκλωμάτων σωματεμπορίας, ως την "επιστροφή" της υποχρεωτικής παιδικής εργασίας... Ακολουθούν αυτά που συμβαίνουν στον "τρίτο κόσμο", απ' τα διάφορα εργοστάσια στην Ασία ως τα ορυχεία στην Αφρική. Και, παντού, η τεράστια οικονομική και πολιτική άνοδος κάθε δυνατής μορφής του *οργανωμένου εγκλήματος*.

Όσο, λοιπόν, περισσότερο σύνθετη, αλληλοδιασυνδεδεμένη, κοινωνική είναι η παραγωγή, η εργασία· όσο περισσότερο γενικευμένη μέσα απ' τις κατανομές της είναι η εκμετάλλευσή της· όσο στρατηγικότερη είναι η απόσπαση της απόλυτης υπεραξίας· τόσο κρισιμότερη είναι η "σχιζο-ποίηση" (αν μας επιτρέπεται η λέξη) της σύγχρονης εργατικής τάξης, συλλογικά *και* ατομικά. Οπωσδήποτε στον πρώτο κόσμο.

Αυτή η "σχιζο-ποίηση" βιώνεται άμεσα και καθημερινά σαν *ψυχολογικά προβλήματα*· η ανάλυση του ζητήματος ωστόσο δεν μπορεί να γίνει εδώ. Είναι όμως σημαντικό να σημειώσουμε την πολιτική της οικονομία: αποτελεί μια μορφή εξατομίκευσης και εσωτερίκευσης της οξυμένης αντινομίας (ήδη απ' τα '80s) ανάμεσα στην εκρηκτικά αυξανόμενη παραγωγικότητα / δημιουργικότητα της εργασίας και στη σταθερή χρηματική, ηθική, συναισθηματική και θεσμική υποτίμησή της.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1 - Οι σχετικές αναφορές και τα στοιχεία αυτού του κεφαλαίου αφορούν τον γαλλικό καπιταλισμό, και προέρχονται απ' το βιβλίο *το νέο πνεύμα του καπιταλισμού*, των Luc Boltanski και Eve Chiapello (δες τεύχος νο 4 των *κόκκινων σελίδων*). Κρίνουμε ωστόσο ότι η γαλλική περίπτωση αλλαγής παραδείγματος μορφοποιεί ικανοποιητικά, στις γενικές της γραμμές, τη γενική αλλαγή παραδείγματος όλων των βιομηχανικών καπιταλιστικών κρατών που κτυπήθηκαν απ' τις εργατικές αρνήσεις στα '60s και '70s.

2 - Αναδημοσιεύουμε την σελίδα 30 και την μισή 31 του τεύχους 4 των κόκκινων σελίδων, για χάρη του οιρμού αυτής εδώ της αναφοράς.

3 - Τα στοιχεία του κεφαλαίου αυτού προέρχονται απ' το κεφάλαιο *εργασία και πληροφορικός διαχωρισμός: ελαστικοί εργάτες*, του βιβλίου *ο μετασχηματισμός της εργασίας και της απασχόλησης: δικτυακοί εργάτες, άνεργοι και ελαστικοί*, του Manuel Castells, εκδ. (στα ελληνικά) απ' τη Λέσχη Κατασκόπων του 21ου αιώνα, Δεκέμβρης 2003.

4 - *The soul at work*, 2009, εκδ. Semiotext(e)

5 - *Τριτογενοποίηση και τριτοκοσμοποίηση: η υπηρέτρια στη μητρόπολη* είναι ο πλήρης τίτλος μιας αναφοράς που δημοσιεύτηκε στο περ. Sarajevo νο 12, Φλεβάρης 2007, σε μια σειρά με τον γενικό τίτλο *Αλλαγή Παραδείγματος*. Σ' αυτό το κεφάλαιο αναδημοσιεύουμε ορισμένα αποσπάσματα από εκείνη την αναφορά.

6 - Καλό θα είναι σ' αυτό το ζήτημα να έχει κάποιος την εξής επιφύλαξη, που ωστόσο δεν αλλάζει ουσιαστικά τα δεδομένα: διάφορες δουλειές "μεταγράφτηκαν" στις κρατικές στατιστικές απ' τον δευτερογενή στον τριτογενή χωρίς να αλλάξουν ουσιαστικά περιεχόμενο. Αυτό αφορά κυρίως δουλειές γραφείου (σχεδιασμός, λογιστικά, διοίκηση, κλπ) που συμπεριλαμβάνονταν και συμπεριλαμβάνονται στη λειτουργία των εργοστασίων, και ως ένα χρονικό σημείο υπολογίζονταν στον δευτερογενή, σαν τμήματα της βιομηχανικής εργασίας.

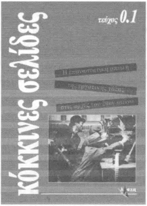
7 - *The Work / Energy Crisis and the Apocalypse*, στο *Midnight Notes*, νο 3, 1980.

8 - *Κόκκινες σελίδες*, τεύχος νο 4.

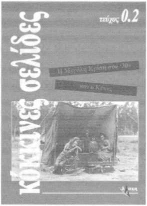
9 - Το 2006 αποκαλύφθηκε (και γρήγορα κουκουλώθηκε) ότι δεκάδες πολωνοί μετανάστες εργάτες γης είχαν δολοφονηθεί στην Ιταλία από ένοπλους φρουρούς καθώς προσπάθησαν να δραπετεύσουν από ντοματοχώραφα όπου δούλευαν, κρατούμενοι σαν αιχμάλωτοι, υποχρεωμένοι να δουλεύουν απ' την ανατολή ως την δύση του ήλιου, με μόνη "αμοιβή" ελάχιστο φαΐ και νερό. Η κατάσταση αυτή είναι ένα ή δύο κλικ χειρότερη από αυτά που έχουν γίνει γνωστά για τα φραουλοχώραφα της Ηλείας, τους εκεί μετανάστες εργάτες, τις "αμοιβές" τους, καθώς και την "τιμωρία" τους αν σηκώσουν κεφάλι.

Εν τω μεταξύ, απ' το 2012, μια αυστραλέζικη μ.κ.ο. άρχισε να "μετράει" (με στατιστικές) τους δούλους παγκόσμια. Για το 2013 τους έβγαλε 38 εκατομμύρια, με πάνω από 550 χιλιάδες στην εξαιρετικά αναπτυγμένη ευρώπη...

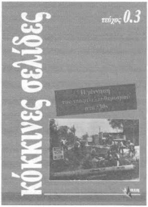
ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ



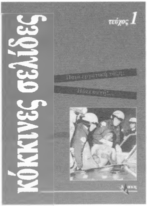
τεύχος 0.1
Η επαναστατική απειλή
της εργατικής τάξης
στις αρχές του 20ου αιώνα



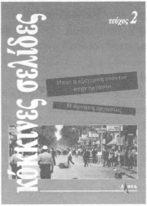
τεύχος 0.2
Η Μεγάλη Κρίση στα '30s
και ο Κέυνς



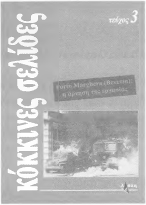
τεύχος 0.3
Η γέννηση
του νεοφιλελευθερισμού
στα '30s



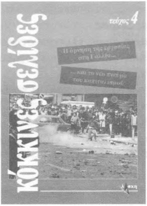
τεύχος 1
Ποιά εργατική τάξη;
Πάει αυτή!...



τεύχος 2
Ηπα: η εξέγερση ενάντια
στην εργασία
Η άρνηση εργασίας



τεύχος 3
Porto Marghera
(Βενετία):
η άρνηση της εργασίας



τεύχος 4
Η άρνηση της εργασίας
στη Γαλλία... και το νέο
πνεύμα του καπιταλισμού

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΣΧΗΣ ΚΑΤΑΣΚΟΠΩΝ ΤΟΥ 21ου ΑΙΩΝΑ

Σειρά TEXT

- Περί της ανομολόγητης καταγωγής των ρατσιστικών ιδεωδών της ελληνικής κοινωνίας και της ομολογημένης χρησιμότητάς τους (β έκδοση)
- Πολεοδομία και δημόσια τάξη: Αθήνα, οχυρωμένη πόλη (γ έκδοση)
- Ο δρόμος και η μέθοδος: η πόλη, ο εργάτης, η μηχανή

Σειρά Techno

- *Merrit Roe Smith, Charles Dew, David Montgomery,* Οι μάστορες: ο εργατικός έλεγχος πριν τον φορντισμό
- *Harry Braverman,* Εργασία και μονοπωλιακό κεφάλαιο: Η υποβάθμιση της εργασίας στον εικοστό αιώνα

Σειρά Αυτομόρφωση

- Τι είναι και τι ζητάει η μαρξιστική κριτική από την πολιτική οικονομία
- Θέατρο και Πολιτική
- Πόλεμος και Ιστορία

Σειρά Versus

- *Charles Murray, James Wilson,* Από τη μηδενική ανοχή στη μηδενική πολιτική
- *Michael Ignatieff, Economist,* Περί Πολέμου
- Αδειάζοντας υπνοδωμάτια με οπλοπολυβόλα (β έκδοση)

Σειρά Monitor

- *Monitor 2006:* Ντοκουμέντα από το ιδρυτικό συνέδριο της CNT - Ταξικοί αγώνες στην Ελλάδα τον Απρίλη του 1967 - Αφιέρωμα στον τεϊλορισμό - Ο πλανήτης των slums - κ.α.
- *Monitor 2007:* Οκτώβριος 1977, φθινόπωρο στη Γερμανία - Απ' το Παρίσι στο Αλγέρι - Η τρέχουσα κρίση των subprime δανείων - Σημειώσεις για το εργοστάσιο της εκπαίδευσης - κ.α.

Εκτός Σειράς

- *Ρομπέρ Λινάρ,* Ο εγκατεστημένος
- *Manuel Castells,* Ο μετασχηματισμός της εργασίας και της απασχόλησης (β έκδοση)
- *Critical Art Ensemble,* Η προέλαση της πανούκλας
- *Alessi Dell'Umbria,* Racaille: Εξεγέρσεις στα γκέτο των γαλλικών μητροπόλεων
- Autonomia, απόψεις, αγώνες, μαρτυρίες των Ιταλών Αυτόνομων (β έκδοση)
- *George Caffentzis,* Γιατί οι μηχανές δεν παράγουν αξία
- Μικρές ιστορίες των λέξεων και των σχέσεων

επικοινωνία: lesxikataskopon@yahoo.gr ή passauto07@yahoo.gr

Το τεύχος νο 5 των *κόκκινων σελίδων* εξετάζει το πως απάντησαν οι εργοδότες, τα αφεντικά, η καπιταλιστική ιδιοκτησία και διεύθυνση, απ' τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και μετά, στις εκρηκτικές εργατικές αρνήσεις που είχαν προηγηθεί.

Οι απαντήσεις δεν ήταν τακτικές, της στιγμής· όσες τέτοιες δοκιμάστηκαν απέτυχαν. Ήταν μακρόπνοες, φιλόδοξες, στρατηγικές. Ήταν αυτές οι απαντήσεις που ισχύουν ακόμα, είτε βελτιωμένες είτε θεωρούμενες σαν η "κανονικότητα" στον κόσμο που ζούμε. Σ' αυτό το 5ο τεύχος κοιτάμε τις απαντήσεις που σχεδιάστηκαν και εφαρμόστηκαν στο πεδίο της παραγωγής, της οργάνωσης της εργασίας, της αποκατάστασης της εκμετάλλευσής της.

Ζ.

Οι ***κόκκινες σελίδες*** είναι μια σειρά εκδόσεων για εργατική χρήση: εκθέτουμε απόψεις και θέσεις της οργανωμένης εργατικής αυτονομίας στην ελλάδα σχετικά και γύρω απ' την *κρίση*, αλλά συνθέτουμε επίσης μια συγκεκριμένη ιστορική / πολιτική προσέγγιση τόσο της κρίσης όσο και του δίδυμου σκέλους της, της (καπιταλιστικής) *αναδιάρθρωσης*. Ορισμένα απ' τα περιεχομένα των *κόκκινων σελίδων* είναι επανεπεξεργασμένα κείμενα που έχουν δημοσιοποιηθεί με τις υπογραφές του *Block*, των *μητροπολιτικών συμβουλίων αυτόνομων*, της *συνέλευσης του πλάνου 30/900*, σε κάποιο βαθμό της *συνέλευσης game over*, και του περιοδικού *Sarajevo*. Η σύνθεση των *κόκκινων σελίδων* συμπληρώνεται με χρήσιμες μεταφράσεις καθώς και νέες αναλύσεις.

Η ευθύνη της έκδοσης και της διακίνησης των *κόκκινων σελίδων* ανήκει στη *"Λέσχη Κατασκόπων του 21ου Αιώνα"*. Η ευθύνη του περιεχομένου τους, όπου δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό, ανήκει στον επιμελητή της σειράς.